

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PABRIK CAT
TUNGGAL DJAJAH INDAH SIDOARJO**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Asril Ashab Arroyan

1912121088/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PABRIK CAT
TUNGGAL DJAJAH INDAH SIDOARJO**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Untuk Menyusun Skripsi S-1

Program Studi Ekonomi Manajemen



Disusun Oleh:

Asril Ashab Arroyan

1912121088/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PABRIK CAT
TUNGGAL DJAJAH INDAH SIDOARJO**

Yang diajukan

Asril Ashab Arrovan
1912121088/FEB/MA

Disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I



Prof. Dr. Musriha., Dra., Ec., M.Si
NIDN. 0019085801

Tanggal : 4-07-2024

Pembimbing II



Dr. Anggraeni Rahmasari. SE., MM
NIDN. 0019085801

Tanggal : 5-07-2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah. Dra., Ec., MM
NIDIN. 0703106403

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PABRIK CAT TUNGGAL DJAJAH
INDAH SIDOARJO**

Disusun Oleh :

ASRIL ASHAB ARROYAN
1912121088/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh tim penguji Skripsi
Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 29 Juli 2024

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Musriha., Dra., Ec., M.Si
NIDN. 0019085801

Tim Penguji
Ketua



Susi Tri Wahyuni, SE., M.Si.
NIDN. 0727127305

Pembimbing Pendamping



Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., MM
NIDN. 0709068304

Sekretaris



Prof. Dr. Musriha., Dra., Ec., M.Si
NIDN. 0019085801

Anggota



R.M Bramastyo K.N, SE., SH., MM., M.Kn.
NIDN. 0724027702

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM.
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asril Ashab Arroyan

NIM : 1912121088

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo

Adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi/tugas akhir orang. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan

Surabaya , 10 Juli 2024

Yang membuat Pernyataan



Asril Ashab Arroyan

NIM. 1912121088

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo". Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program S-1 di Jurusan Manajeme, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada keluarga saya yaitu kedua orang tua saya tercinta, Bapak dan Ibu yang senantiasa mengiringi do'a juga dorongan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Irjen Pol. (Purn.) Drs. Anton Setiadji, SH., MH, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Indah Noviandari, SE., M.Si, selaku ketua Prrogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu Prof. Dr. Musriha, Dra. Ec., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Anggraeni Rahmasari. SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan selama peneliti menempuh pendidikan di Universitas Bhayangkara Surabaya.
8. Pimpinan dan rekan-rekan karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian dan memberikan penjelasan-penjelasan mengenai data-data yang penulis butuhkan.

Peneliti menyadari bahwa segala apa yang disajikan dalam proposal skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhir kata harapan peneliti semoga proposal skripsi ini dapat membantu menunjang perkembangan ilmu pengetahuan serta memberikan manfaat yang berguna bagi sumbangan pikiran yang berharga bagi yang berkepentingan

Surabaya 10 juli 2024



Asril Ashab Arroyan

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PABRIK CAT TUNGGAL DJAJAH INDAH SIDOARJO

Oleh:

Asril Ashab Arroyan

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian menggunakan rumus slovin dari karyawan berjumlah 560 menghasilkan sampel 85 dari seluruh karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Teknik analisis data menggunakan uji statistik Regresi Linier Berganda, Uji F (Simultan), Uji t (Parsial). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Disiplin kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo Selanjutnya secara simultan bahwa Disiplin Kerja (X1), Pengalamn Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Dan variabel yang paling dominan yaitu Kompensasi (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,236 atau 23,6 %.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK EXPERIENCE AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF PT. PABRIK CAT TUNGGAL DJAJAH INDAH SIDOARJO

By:

Asril Ashab Arroyan

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bhayangkara University Surabaya

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline, work experience and compensation on the performance of PT employees. Djajah Indah Sidoarjo Single Paint Factory. This research uses quantitative methods with data collection techniques, namely observation, interviews and questionnaires. The sample in the study used the Slovin formula from 560 employees resulting in a sample of 85 from all PT employees. Djajah Sidoarjo Single Paint Factory. The data analysis technique uses the Multiple Linear Regression statistical test, F Test (Simultaneous), t Test (Partial). The research results partially show that work discipline (X1), work experience (X2) and compensation (X3) each have a significant effect on employee performance (Y) of PT. Tunggal Djajah Indah Sidoarjo Paint Factory Furthermore, simultaneously, Work Discipline (X1), Work Experience (X2) and Compensation (X3) together have a significant effect on Employee Performance (Y) of PT. Djajah Indah Sidoarjo Single Paint Factory. And the most dominant variable is Compensation (X3) with a beta coefficient value of 0.236 or 23.6%.

Keywords: *Work Discipline, Work Experience, Compensation and Employee Performance*

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematis Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.2 Landasan Teori.....	17
2.2.1 Organisasi.....	17
2.2.1.1 Pengertian Organisasi	17
2.2.1.2 Ciri – ciri Organisasi	18
2.2.2 Perilaku Organisasi.....	19
2.2.2.2 Unsur Utama Perilaku Organisasi.....	20
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	20
2.2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	21
2.2.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	22
2.2.4 Kinerja Karyawan	22
2.2.4.1 Pengertian Kinerja karyawan.....	22
2.2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	24
2.2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	24

2.2.4.4 Indikator – indikator Kinerja karyawan	25
2.2.5 Disiplin Kerja	26
2.2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	26
2.2.5.2 Tujuan Disiplin Kerja	26
2.2.5.3 Faktor – faktor Disiplin Kerja.....	27
2.2.5.4 Indikator – indikator Disiplin kerja	28
2.2.6 Pengalaman Kerja	29
2.2.6.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	29
2.2.6.2 Manfaat Pengalaman Kerja	30
2.2.6.3 Indikator – indikator Pengalaman Kerja	30
2.2.7 Kompensasi	30
2.2.7.1 Pengertian Kompensasi	30
2.2.7.2 Tujuan Kompensasi	32
2.2.7.3 Fungsi Pemberian Kompensasi.....	33
2.2.7.4 Jenis – jenis pemberian kompensasi	33
2.2.7.5 Indikato – indikator Kompensasi	34
2.3 Hubungan Antar Variabel	34
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)	34
2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).....	35
2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)	35
2.4 Kerangka Konseptual	36
2.5 Hipotesa Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Kerangka Proses Berpikir.....	39
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
3.2.1 Definisi Operasional Variabel	41
3.2.1.1 <i>Independent Variable</i> (Variabel Bebas).....	41
3.2.1.2 <i>Dependent Variable</i> (Variabel Terikat).....	42
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	43
3.3 Desain Instrumen Penelitian.....	44
3.4 Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan data	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sampel.....	46
3.4.3 Teknik Pengumpulan data	47

3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.5.1 Lokasi.....	47
3.5.2 Waktu Penelitian.....	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6.1 Jenis Data	49
3.6.2 Pengumpulan Data	49
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	50
3.7.1 Uji Instrumen	50
3.7.1.1 Uji Validitas.....	50
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	51
3.7.2.1 Uji Normalitas	51
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	52
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	52
3.8 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	53
3.8.1 Teknik Analisis Data.....	53
3.8.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.8.1.2 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)	54
3.8.2 Uji Hipotesis	54
3.8.2.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	54
3.8.2.2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	56
3.8.2.3 Uji Hipotesis Penentuan Variabel Dominan.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	59
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	59
4.1.2 Lokasi Perusahaan	60
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.4 Struktur Organisasi	61
4.1.4.1 Bagan Struktur Organisasi	61
4.1.4.2 Deskripsi Tugas Jabatan Struktur Organisasi Perusahaan	62
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	72
4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
4.2.1.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X1)	73
4.2.1.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman Kerja (X2)	75

4.2.1.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kompensasi (X3)	76
4.2.1.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)	77
4.2.2 Deskripsi Responden	78
4.2.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	79
4.2.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	79
4.2.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	80
4.3 Analisis Hasil Penelitian	81
4.3.1 Uji Validitas	81
4.3.2 Uji Reliabilitas	83
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	84
4.3.3.1 Uji Normalitas	84
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	85
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas	86
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.3.5 Analisis Determinasi R Square	88
4.3.6 Uji Hipotesis	89
4.3.6.1 Uji Parsial (Uji t)	89
4.3.6.2 Uji Simultan (Uji F)	91
4.3.6.3 Anaalisis Variabel yang berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	92
4.4 Pembahasan	93
4.4.1 Pengaruh Secara Parsial	93
4.4.1.1 Pengaruh Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	93
4.4.1.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	95
4.4.1.3 Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)	96
4.4.2 Pengaruh Secara Simultan	97
4.4.3 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	99
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan penelitian Terdahulu dan Peneliti.....	17
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	43
Tabel 3. 2 Desain Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 3. 3 Periode Penelitian.....	48
Tabel 4. 1 Skala Mean.....	73
Tabel 4. 2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1).....	73
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	75
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3).....	76
Tabel 4. 5 Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Tabel 4. 7 Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4. 8 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas.....	82
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Reliabel.....	83
Tabel 4. 11 Uji Kolmogorov-Smirnov.....	84
Tabel 4. 12 Uji Multikolineraritas.....	85
Tabel 4. 13 Uji Glasjer.....	87
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R ²).....	88
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	90
Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	92
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Secara Dominan.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	37
Gambar 4. 1 Uji Normal P-P Plot.....	84
Gambar 4. 2 Uji Scatterplot.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuisoner penelitian.....	107
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	110
Lampiran 3 Tabel Hasil Jawaban Responden.....	113
Lampiran 4 Uji Validitas Kuisoner (<i>Output SPSS</i>)	122
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Kuisoner (<i>Output SPSS</i>)	125
Lampiran 6 Uji Normalitas (<i>Output SPSS</i>)	126
Lampiran 7 Uji Multikolonieritas (<i>Output SPSS</i>)	127
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas (<i>Output SPSS</i>).....	127
Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F dan Menentukan Variabel Dominan (<i>Output SPSS</i>).....	128
Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi	129
Lampiran 11 Berita Acara Revisi	130

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang terus berkembang dan kemunculan perusahaan-perusahaan baru mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk terus bertumbuh dan berkembang sehingga mampu bertahan dalam ketatnya persaingan tersebut. Pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan untuk dapat bertahan tidak terlepas dari salah satu faktor penting, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas untuk perusahaan. Semakin besar perusahaan, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di negara yang berbeda-beda. Oleh sebab itu penerapan sumber daya manusia Global sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan terbaik di mana perusahaan akan beroperasi. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting dari sumber daya yang lain (Arifudin et al., 2021).

Menurut Hamali (2019:3), “pengertian MSDM adalah mengelola manusia, sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta”. Sumber daya manusia dapat menjangkau dan mengakses segala sesuatu dengan mudah tanpa adanya jarak dan waktu. Selain itu sumber daya manusia yang mampu untuk cepat beradaptasi dengan pembaharuan tidak akan berpengaruh atau terancam dengan adanya pasar bebas yang telah berlangsung, yaitu pada Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Berlangsungnya Masyarakat

Ekonomi ASEAN (MEA) menjadikan sumber daya manusia semakin bersaing ketat terutama persaingan di dunia kerja. Karena pada saat Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) berlangsung akan dibuka secara bebas untuk sumber daya manusia yang berasal dari negara-negara anggota ASEAN, negara Indonesia adalah negara dengan populasi penduduk yang terbanyak di dunia setelah cina dan amerika, tentunya hal tersebut akan menjadikan suatu kelangkaan pada lapangan pekerjaan yang tersedia. Dan apabila sumber daya manusia tidak mampu beradaptasi dengan cepat maka akan terjadi sebuah kesulitan dalam beberapa aspek salah satunya adalah pekerjaan. Sehingga kita dituntut untuk menjadi Sumber daya manusia yang unggul dan mampu beradaptasi dengan keadaan dengan cepat.

Dalam teori Sumber daya manusia menyatakan bahwa dalam suatu organisasi harus menjadi perhatian utama dan tentunya kompetensi juga harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, (Cahyati, 2019). Menurut Ansori, (2020:57) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia dituntut untuk produktif dalam segala hal. Terutama dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, tanpa mempunyai keahlian maupun kualitas diri maka setiap sumber daya manusia akan tertinggal dan bahkan bisa ditinggalkan oleh arus globalisasi yang sangat cepat berubah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam sebuah organisasi terutama dalam sebuah lingkup dunia kerja. yaitu sebagai pemegang kendali dalam suatu proses tertentu dari mulai proses input hingga proses output. Dalam kegiatan organisasi perusahaan, manusia sebagai pemegang kendali dalam menjalankan suatu kegiatan kerja di perusahaan. Dalam menjalankan suatu kegiatan kerja di perusahaan terdapat adanya suatu kemungkinan kelancaran ataupun hambatan dalam suatu kegiatan kerja. Namun hal tersebut dapat diminimalisir dengan adanya Standar Operasional Perusahaan yang berisi aturan atau tahapan yang ada dalam proses menjalankan kegiatan kerja suatu perusahaan tertentu.

Menurut Hasibuan, (2019:10) 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. Dengan dibentuknya MEA akan menjadi sebuah kesempatan bagi bangsa Indonesia untuk mengembangkan pasar dalam negeri, meningkatkan ekspor, dan menjalin kerja sama antar negara anggota ASEAN. Akan tetapi hadirnya MEA juga menjadi tantangan besar bagi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing, karena tidak menutup 5 kemungkinan banyak tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan-perusahaan di era perekonomian modern saat ini selalu berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, hal ini menunjukkan semakin bertambah pentingnya peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena peranan sumber daya manusia, membuat perusahaan harus lebih meningkatkan kompetensi manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo merupakan badan usaha pribadi yang bergerak dibidang industri cat Didirikan di tahun 1963, perusahaan yang semula hanya memproduksi Cat Damar dan Thinner, kini memproduksi beragam jenis cat, antara lain : *Decorative Coating (water and solvent based), Automotive Coating, Industrial Coating dan Heavy Duty Coating.*

PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo harus mampu menjadikan karyawan yang memiliki pengembangan karir yang baik, disiplin kerja yang unggul, serta memiliki kompensasi yang sesuai guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja melayani konsumen. Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan inilah perusahaan sering kali dihadapkan pada berbagai masalah, baik masalah internal maupun masalah eksternal, juga yang bersifat finansial atau pun non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

Dalam sebuah perusahaan berhasil atau tidaknya mencapai tujuan perusahaan dapat diketahui dengan mengukur tingkat kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya masing-masing. Dengan tingkat kinerja yang tinggi berarti para karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga output yang dihasilkan dari pekerjaannya maksimal. Sebaliknya jika tingkat kinerja para karyawan rendah output yang dihasilkan tidak akan maksimal sehingga tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai.

Kinerja Karyawan Menurut Sembiring, (2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Hasibuan (2019:147) menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Terdapat uk mengenai kinerja karyawan di PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo yakni mengalami penurunan kinerja dikarenakan tidak memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan, serta kurangnya pengawasan atasan secara langsung dan kurangnya hukuman diberikan perusahaan untuk karyawan yang melanggar peraturan perusahaan sehingga kinerja karyawan menurun.

Menurut Mangkunegara (2021:130) disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sinambela dalam Handoko (2019:213) disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dengan demikian dalam disiplin kerja

apapun juga objeknya akan berkaitan dengan faktor yang menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin kerja yaitu akan kesadaran, keteladanan ada adanya ketaatan pada peraturan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin yang baik dari pihak atasan maupun bawahan. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Pada PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah permasalahan yang terjadi yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan meskipun sudah menggunakan sistem untuk absen karyawan, masih banyak karyawan yang absen dengan alasan kurang jelas dalam bekerja dan sering ditemuinya karyawan yang tidak menjalankan (*standart Operasional* Perusahaan) SOP perusahaan yang sudah ditetapkan, seperti karyawan mengabaikan penggunaan (Alat Pelindung Diri) APD dalam area kerja dan masih kurangnya pengawasan secara langsung dari pimpinan kepada karyawannya yang mengakibatkan karyawan menyepelekan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019:55) berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Febrianto (2023) pengalaman kerja pengalaman kerja adalah penguasaan pekerjaan dalam bidang keterampilan dan pengetahuan demi menunjang dalam bekerja, seseorang yang banyak memiliki pengalaman kerja diharapkan bisa berkontribusi dalam operasional perusahaan. Menurut Luciana dalam Johari, dkk

(2024) pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin besar pengalaman kerja seseorang maka akan semakin besar kerja yang ditampilkan dan berkaitan dengan karir seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pada PT Pabrik Tunggal Djajah Indah Sidoarjo permasalahan yang terjadi masih ada beberapa karyawan kewalahan menangani pekerjaan dalam produksi, pengemasan Dan pengiriman, sehingga bisa mengakibatkan target Perusahaan mengalami penurunan. Ada juga perusahaan menempatkan karyawan yang tidak sesuai jobdesk atau pengalaman kerja sebelumnya sehingga beberapa karyawan lama untuk menguasai dalam mengoperasikan alat-alat didalam perusahaan tersebut serta kurangnya pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan, yang mengakibatkan skill karyawan tidak berkembang dan merugikan Perusahaan.

Menurut Wardhana, dkk (2022:89) Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Enny dalam Febrianto (2023) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pada PT Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah Sidoarjo permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya insentif yang diberikan perusahaan seperti gaji diberikan mingguan serta uang lembur yang diberikan tidak sesuai oleh jam lembur karyawan yang telah mereka kerjakan di perusahaan tersebut dan setiap divisi memiliki kebijakan lembur yang mengakibatkan setiap divisi mengalami kesejangan insentif yang tidak sama rata.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2021:130) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Artinya, tanpa pedoman disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Albert Budiyanto (2021). Hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

Hubungan Disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin disiplin karyawan dan menaati peraturan yang sudah dibuat Perusahaan tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Permasalahan pada PT Pabrik Cat Tunggal Cat Djaja Indah Sidoarjo yang terjadi yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan meskipun sudah menggunakan sistem untuk absen karyawan, masih banyak karyawan yang absen dengan alasan kurang jelas dalam

bekerja dan sering ditemuinya karyawan yang tidak menjalankan SOP perusahaan yang sudah ditetapkan seperti karyawan mengabaikan penggunaan (Alat Pelindung Diri) APD dalam area kerja dan masih kurangnya pengawasan secara langsung dari pimpinan kepada karyawannya.

Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan menurut Menurut Hasibuan (2019:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan menurut Menurut Luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno (2023) hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Dengan alasan bahwa pengalaman kerja sangat penting untuk kemajuan perusahaan atau organisasi.

Hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan sudah memiliki pengalaman dalam bekerja dapat membantu cepatnya operasional perusahaan tersebut. Permasalahan pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo yang terjadi masih ada beberapa karyawan tidak sanggup menangani pekerjaan dalam produksi, pengemasan dan pengiriman, sehingga bisa mengakibatkan target perusahaan mengalami penurunan. Ada juga perusahaan

menempatkan karyawan yang tidak sesuai bidang pekerjaan dari pengalaman kerja sebelumnya sehingga beberapa karyawan lama untuk menguasai dalam mengoperasikan alat-alat didalam perusahaan tersebut serta kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang mengakibatkan skill karyawan tidak berkembang dan merugikan perusahaan.

Hubungan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menurut Menurut Enny dalam Febrianto (2023) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang telah melaksanakan kontribusi kepada perusahaan berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

Hubungan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menurut Luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno (2023). Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Dengan alasan bahwa kompensasi merupakan balas jasa kepada karyawan yang sudah memberikan tenaga atau kontribusi yang tidak langsung kepada perusahaan, demikian dapat menimbulkan keuntungan dua arah terhadap karyawan dan perusahaan.

Hubungan kompensasi dengan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kompensasi merupakan faktor utama manusia untuk bekerja demi memenuhi kebutuhannya.

permasalahan pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo yang terjadi yaitu yaitu kurangnya insentif yang diberikan perusahaan seperti gaji diberikan mingguan serta uang lembur yang diberikan tidak sesuai oleh jam lembur karyawan yang telah mereka kerjakan di perusahaan tersebut dan setiap divisi memiliki kebijakan lembur yang mengakibatkan setiap divisi mengalami kesejangan insentif yang tidak sama rata.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel Disiplin kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo?
2. Apakah variabel Disiplin kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo?
3. Manakah diantara variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka terbitlah tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo
3. Untuk membuktikan dan menganalisis diantara variabel Disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, fakultas ekonomi dan penulis. Berikut merupakan beberapa manfaat dari dilakukan penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai pengembangan karir, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi perusahaan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Akademis

Secara akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui hubungan pengembangan karir, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematis Penelitian

Pada dasarnya penulisan sistematika yang tersusun di bagi dalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PSUTAKA

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel. Teknik pengumplan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan data, pengujian data, Teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang Kesimpulan dan saran – saran hasil penelitian

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti ini dilakukan dengan menggunakan acuan dari beberapa peneliti yang sudah ada. Tentunya penelitian-penelitian terdahulu tersebut memiliki ruang lingkup yang sama dengan penelitian ini. Ruang lingkup tersebut diantaranya penelitian yang membahas kinerja karyawan. Adapun beberapa penelitian yang menjadi landasan untuk penelitian ini diantaranya:

1. Endratno (2023), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jawa Tengah cabang Purwokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Siregar Dkk (2024), Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini berujuan untuk menganalisis analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah dinas perhubungan kabupaten labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menyatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

3. Budiyanto (2021), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji T menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.
4. Marlina dan Febrian (2023), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan penelitian Terdahulu dan Peneliti

Peneliti	Luna (2023)	Johari (2024)	Albert (2021)	Lina (2023)	Asril Ashab (2024)
Judul	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhan batu	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.
Persamaan	Kinerja Karyawan (Y) Kompensasi (X ₂) Pengalaman Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y) Disiplin Kerja (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y) Kompensasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y) Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y) Disiplin Kerja (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂) Kompensasi (X ₃)
Perbedaan	Beban Kerja (X ₁)	Semangat Kerja (X ₃)	Lingkungan Kerja (X ₃) Stres Kerja (X ₄)	Budaya Organisasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₃)	-
Objek	Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto	Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhan batu	PT. Surya mas Gemilang Lubricant	Anjungan Lampung TMII	PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo

Sumber : Peneliti (2024)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Organisasi

Dalam aktivitas sehari-hari, manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Pemenuhan kebutuhan sehari-hari tersebut dimaksudkan untuk dipermudah melalui pengembangan hubungan kerjasama dan selanjutnya pembentukan kelompok. Tujuan ikhtiar manusia lebih mudah dicapai melalui gotong royong dibandingkan dengan bekerja sendiri. Menurut Stoner Dalam Ambarwati (2021:1) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang – orang di bawah pengarahan

atasan manager tujuan bersama. Menurut Mooner dalam Ambarwati (2021:2) mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Sondang P (2019:5) Siagian mendefinisikan organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

Dari ketiga pendapat para ahli tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan organisasi adalah suatu perkumpulan yang terdiri individu yang disana bertemunya seorang atau sekelompok yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama yang terdiri dari atasan dan bawahan yang mengatur sistem organisasi.

2.2.1.2 Ciri – ciri Organisasi

Menurut Ambarwati (2021:4), organisasi memiliki ciri – ciri sebagai berikut:

1. Adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (*Interdependent Part*) yang merupakan kesatuan kegiatan.
2. Tiap-tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa pemikiran, tenaga, dan lain-lain.
3. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan.
4. Adanya tujuan yang ingin dicapai.
5. Adanya komponen (atasan dan bawahan)
6. Adanya kerjasama (berstruktur dari sekelompok orang)
7. Adanya sasaran.
8. Adanya keterikatan formal dan tata tertib yang harus ditaati.
9. Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas.

2.2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku merupakan wujud nyata jiwa atau pribadi manusia yang dapat diamati langsung oleh orang lain. Oleh karena itu, dalam dunia psikologi yang berupaya mengkaji manusia dari sudut pandang psikologi, perilaku menjadi primadonanya. Bahkan ketika psikiater berbicara tentang psikologi seseorang, yang sebenarnya mereka bicarakan adalah perilaku orang tersebut. Dari perspektif perilaku dan manajemen, organisasi adalah lingkungan yang sangat cocok untuk kontainer. Oleh karena itu, perilaku organisasi merupakan salah satu alat konseptual, teoritis, dan analitis yang paling kuat untuk meneliti, mengevaluasi, dan bahkan mengambil tindakan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja organisasi.

Menurut Hartini dkk (2021:22) bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, antarmuka antara perilaku manusia dan organisasi, dan organisasi itu sendiri. Artinya, bukan hanya perilaku individu yang diamati dan diteliti, melainkan perilaku individu dalam kelompok, dan kebiasaan perilaku dalam organisasi itu pula.

Menurut Sadikin dkk (2020:52) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu, baik aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi begitu pula sebaliknya. Menurut Suryani (2019:5) perilaku organisasi merupakan sebuah proses yang secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan, dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang yang ada disuatu organisasi dan

bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa Perilaku organisasi adalah pemeriksaan dan tata kelola perilaku anggota organisasi sebagai individu dengan sifat dan tujuan tertentu yang memandu kelompok dan organisasi untuk meningkatkan efektivitasnya kinerja karyawan.

2.2.2.2 Unsur Utama Perilaku Organisasi

Dalam mempelajari perilaku organisasi tercakup 4 unsur utama menurut Walter dalam Umam (2019:30), yaitu sebagai berikut:

1. Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri sebagai hasil studi psikologi.
2. Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi. Uang misalnya merupakan salah satu faktor atau pertimbangan mengapa seseorang memasuki suatu organisasi. Ilmu ekonomi pun perlu mendapat perhatian. Psikologi, sebagai contoh lain, penting karena sikap (attitude) akan memengaruhi prestasi orang yang bersangkutan.
3. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka. Oleh sebab itu, struktur organisasi memegang peranan penting dalam membahas perilaku organisasi.
4. Walaupun diasadari adanya keunikan tiap-tiap individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, selalu diusahakan agar usaha tiap-tiap individu selaras dengan tujuan organisasi.

2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner dalam Sukrispiyanto,(2019:2). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Dalam Kawiana (2020:3) ada 2 pendapat para ahli yaitu: Monday mengatakan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Gary dessler menyatakan, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Dari ketiga pendapat para ahli tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses mengatur, pengadaan, melestarikan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan kelompok.

2.2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Setiap perusahaan atau organisasi menetapkan tujuan yang ingin dicapai ketika mengelola sumber daya manusianya masing-masing. Tujuan pasti dari MSDM sangat sulit untuk dirumuskan karena sifatnya yang berbeda-beda dan bergantung pada tahap perkembangan masing-masing organisasi. Menurut Barry Cushway dalam Kawiana (2020:24-26), tujuan MSDM meliputi :

1. Membuat kebijakan dan pertimbangan.
MSDM memiliki tugas untuk membuat sebuah perusahaan memiliki pekerja dengan motivasi serta kinerja yang tinggi.
2. Membantu perusahaan mencapai tujuan
Di sini departemen MSDM bertanggung jawab untuk mengimplementasikan dan menjaga kebijakan serta prosedur yang telah dibuat terhadap SDM, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penerapan.
3. Memberikan dukungan
Tujuan ketiga berhubungan juga dengan tujuan kedua yaitu mendukung perusahaan. Tujuan ini dapat berbentuk dukungan yang berupa penciptaan kondisi baik dari sisi manajer atau juga SDM berupa karyawan.
4. Menyelesaikan masalah
Masalah di sini ialah menangani berbagai krisis dan situasi yang dapat datang dan mendatangkan risiko negatif bagi semua pihak. Baik bagi SDM yaitu karyawan atau juga pihak perusahaan yaitu manajer.

5. Media komunikasi terbaik.

MSDM juga memiliki tujuan berupa media komunikasi yang menghubungkan antara pekerja, manajer dan perusahaan. Biasanya tidak jarang pekerja yang menghindari untuk secara langsung berbicara dengan manajer atau staf pegawai, sehingga departemen dapat memegang peran untuk membantu dalam hal penyampaian.

2.2.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan dalam Febriansah (2018:5-7) Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pengarahan (*Directing*)
4. Pengendalian (*Controlling*).
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).
6. Pengembangan (*Development*).
7. Kompensasi (*Compensation*).
8. Pengintegrasian (*Integration*).
9. Pemeliharaan (*Maintenance*).
10. Kedisiplinan (*Discipline*).
11. Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada kerja karyawan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan perusahaan dan meminimalkan kerugian. Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan merupakan hasil proses yang ditetapkan berdasarkan ketentuan atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya dan diukur dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Nurfitriani (2022:2) Kinerja Karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja Karyawan Menurut Sembiring, (2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan.

Kinerja Karyawan Menurut Putri dkk (2023) adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut (Siregar dkk,2024) kinerja karyawan adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan.

Dari keempat pendapat para ahli tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Kinerja dipahami sebagai kualitas atau kuantitas hasil kerja seseorang yang standar mutunya ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan tersebut melanggar undang-undang dan peraturan perusahaan yang disepakati bersama dalam menjalankan tugasnya.

2.2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya evaluasi pekerjaan merupakan faktor penting dalam efektif dan efisiennya perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, karena perusahaan mempunyai kebijakan dan program SDM yang lebih baik. Menurut Ghorpade dan Chen dalam Suskrispiyanto (2019:109), mengemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan realitas penilaian kinerja karyawan, antara lain:

1. Aktivitas penilaian kinerja dilakukan pada semua organisasi tanpa terkecuali baik itu organisasi besar dan kecil. Ada tiga alasan yang mendasari mengapa organisasi melakukan penilaian kinerja, yaitu:
 - a. Individu direkrut oleh organisasi untuk menunjukkan kinerja yang diperlukan untuk kesuksesan organisasi.
 - b. Individu memiliki kemampuan bekerja dan kesetiaan terhadap komitmen kerja yang berbeda antara individu satu dengan individu yang lain.
 - c. Dalam situasi hukum saat ini, penilaian kinerja formal sangat diperlukan untuk melindungi indikasi negatif organisasi terhadap individu, khususnya insiden yang mempengaruhi anggota kelompok minoritas yang dilindungi oleh hukum.
2. Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang benar-benar melibatkan konsekuensi individu dan organisasi. Dari perspektif organisasi, penilaian yang keliru dapat mengakibatkan kekeliruan dalam menilai dengan menghargai *performance* yang buruk atau tidak menghargai *performance* yang baik
3. Penilaian kinerja merupakan aktivitas kompleks yang dihadapi oleh sebagian besar appraisers sehingga ia mengalami kebingungan dalam menentukan bobot penilaian yang tepat, akurat dan sesuai. Penilaian menjadi lebih sulit karena banyaknya variabel tambahan dan kualitas yang dikehendaki. Peningkatan kompleksitas ini tidak sebanding dengan tantangan yang dihadapi oleh appraisers. Kekompleksan penilaian membuat appraisers mengalami kesulitan dalam menentukan kriteria untuk membuat sistem penilaian yang baik dan harus memasukan variabel- variabel seperti observability, measurability, job relatedness, kepentingan kesuksesan kerja, controllability, dan practically.

2.2.4.4 Indikator – indikator Kinerja karyawan

Menurut Edison, dkk (2020:193), ada 4 indikator-indikator kinerja

karyawan adalah sebagai berikut :

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai dan ini adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung-jawabkan.

2.2.5 Disiplin Kerja

2.2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2021:130) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rayyan dalam Marlina dkk (2023) Disiplin kerja adalah disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela dalam (Handoko, 2019:213) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dengan demikian dalam disiplin kerja apapun juga objeknya akan berkaitan dengan faktor yang menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin kerja yaitu akan kesadaran, keteladanan ada adanya ketaatan pada peraturan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin yang baik dari pihak atasan maupun bawahan.

Dari ketiga ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap kesadaran , keteladanan dari karyawan untuk menumbuhkan ketaatan peraturan yang sudah ditetapkan Perusahaan guna meingkatkan kinerja karyawan dan meingkatkan kuantitas dan kualitas yang diinginkan Perusahaan.

2.2.5.2 Tujuan Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan keadaan yang teratur dan teratur, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan skema

yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang terus menerus ditegakkan oleh manajemen, bukan dilakukan karena sanksi, namun bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri agar perusahaan tetap berjalan lancar. Menurut Arief dan Suwanto (2020:230-231), tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan pegawainya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak aturan oleh atasannya.
2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan oleh organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan oleh para pegawai.
4. Memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2.5.3 Faktor – faktor Disiplin Kerja

Faktor – faktor disiplin kerja menurut Sutrisno, (2020:89-93), adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi ditegakannya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para

karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
6. Selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan.
Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

2.2.5.4 Indikator – indikator Disiplin kerja

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja menurut

Hasibuan (2019:194):

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan
Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak disiplin akan berkurang.

2.2.6 Pengalaman Kerja

2.2.6.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja berarti seseorang pernah melakukan pekerjaan yang sama dan memberikan peluang besar untuk melakukan pekerjaan yang sama dengan lebih baik lagi. Perusahaan berharap pengalaman karyawannya yang bekerja dengan jam kerja panjang dapat membantu menyelesaikan permasalahan di perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Hasibuan (2019:55) menyatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut febrianto (2023) pengalaman kerja pengalaman kerja adalah penguasaan pekerjaan dalam bidang keterampilan dan pengetahuan demi menunjang dalam bekerja, seseorang yang banyak memiliki pengalaman kerja diharapkan bisa berkontribusi dalam operasional perusahaan. Menurut Luciana dalam Johari, dkk (2024) pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin besar pengalaman kerja seseorang maka akan semakin besar kerja yang ditampilkan dan berkaitan dengan karir seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dari ketiga pendapat para ahli peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Pengalaman kerja merupakan perolehan kemahiran dalam bidang keterampilan dan pengetahuan untuk menunjang pekerjaan. Sumber daya manusia yang memiliki

pengalaman profesional yang luas diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap operasional perusahaan.

2.2.6.2 Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut Kelejan dalam Febrianto (2023) manfaat pengalaman kerja karyawan yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan karyawan lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

2.2.6.3 Indikator – indikator Pengalaman Kerja

Dengan adanya peningkatan kinerja pada suatu perusahaan yang dilandaskan dengan keahlian dan hubungan baik terhadap karyawan lain. Indikator pengalaman kerja yaitu kelejan dalam febrianto (2023) sebagai berikut:

1. Lama waktu / masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, Prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan
3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

2.2.7 Kompensasi

2.2.7.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu elemen manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penentuan kompensasi karyawan. Dalam organisasi saat ini dengan beragam program tunjangan, program insentif gaji, dan struktur gaji yang diatur, tugas

kompensasi bahkan lebih sulit dan menantang bagi *Human Resource Development* (HRD). Kompensasi tidak hanya mencakup pertimbangan finansial tetapi juga manfaat jasa-jasa yang tidak berwujud dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Untuk memahami istilah kompensasi secara lebih jelas, di bawah ini akan dijelaskan beberapa ahli manajemen apa yang dimaksud dengan istilah kompensasi.

Menurut Wardhana, dkk (2022:89) Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Yustini (2021:50) Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Menurut Enny dalam Febrianto (2023) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Budiyanto (2021) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang

diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Dari ketiga para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah balas jasa yang diberikan Perusahaan atas dedikasi karyawan kepada Perusahaan, balas jasa Perusahaan kepada karyawan diwujudkan dalam bentuk finansial, barang, atau tunjangan lainnya.

2.2.7.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi adalah segala jenis pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang dihasilkan dari komitmennya terhadap pekerjaan. Sistem penghargaan harus dikelola dengan baik dan efektif untuk memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi yang bersangkutan. Sistem kompensasi yang efektif harus dapat memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut menurut Enny dalam Febrianto (2023) :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat di butuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif karena pengusaha berkompentisi untuk mendapatkan karyawan yang di harapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi di dalam perusahaan.
3. Menjamin keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat berwujud.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pemberian kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku masa depan.
5. Mengendalikan biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa

manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja di bayar di bawah atau di atas standar

2.2.7.3 Fungsi Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi. Fungsi - fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut menurut Enny dalam Febrianto (2023):

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/ atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.
3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi
Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhannya.

2.2.7.4 Jenis – jenis pemberian kompensasi

Kompensasi memiliki 2 jenis menurut Enny dalam Febrianto (2023) yang meliputi:

1. Kompensasi langsung (*Direct compencation*)
yang berupa: gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodek kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah tidak sama dengan gaji. Kalau gaji dibayar rutin dan tetap sedangkan upah jumlahnya dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilakn dan ssuai dengan kesepakatan. Insentif merupakan imabalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.
2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)
kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Seperti asuransiasuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

2.2.7.5 Indikato – indikator Kompensasi

Kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Wardhana,dkk (2022:97) terdiri dari :

1. Gaji atau upah
Gaji atau upah adalah imbalan yang harus diterima oleh karyawan Ketika mereka bekerja pada suatu organisasi baik itu karyawan tetap, karyawan kontrak, maupun buruh atau pekerja harian.
2. Tunjangan
Tunjangan adalah imbalan yang langsung diterima oleh karyawan berupa uang terkait dengan posisinya dalam suatu organisasi yang didasarkan pada fungsi, tugas dan jabatan yang dipegangnya.
3. Insentif
Insentif adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah tambahan yang diberikan organisasi atau perusahaan dikarenakan karyawan tersebut professional bekerja, memiliki kualitas yang baik, dan memegang posisi/jabatan tertentu yang bisa dinikmati oleh karyawannya. Pemberian fasilitas seperti rumah, mobil/kendaraan diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2021:130) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rayyan dalam Marliana dkk (2023) Disiplin kerja adalah disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penjelasan dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, apabila karyawan menerapkan disiplin kerja dengan baik tidak melanggar aturan perusahaan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang bagus hal ini didukung oleh

penelitian oleh Budiyanto (2021), yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2019:55) menyatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Penejelasan dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, pengalaman kerja dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang bagus dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri serta dapat meningkat pendapatan perusahaan, hal ini didukung oleh penelitian Putri dan Endratno (2023). Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

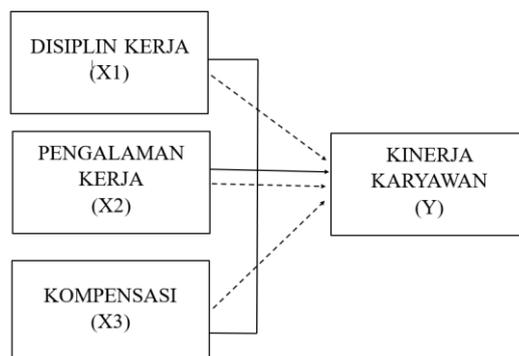
Menurut Putri (2023) kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan

mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa, apabila karyawan mendapatkan kompensasi tersebut pantas dan adil, maka akan timbul kepuasan sesuai dengan tingkat kerjanya yang akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang optimal hal ini didukung oleh penelitian Siregar, Dkk (2024). Yang berjudul pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diasumsikan variabel Disiplin kerja, Kompensasi dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut baik secara simultan atau bersama-sama, parsial atau individu dan dominan atau yang paling berpengaruh. Sesuai dengan hasil teori maupun hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Peneliti (2024)

Keterangan :

—————→ : **Simultan**

- - - - - → : **Parsial**

1. Bahwa Disiplin Kerja (X1) , Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh panah tidak putus .
2. Bahwa Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh panah putus – putus.

2.5 Hipotesa Penelitian

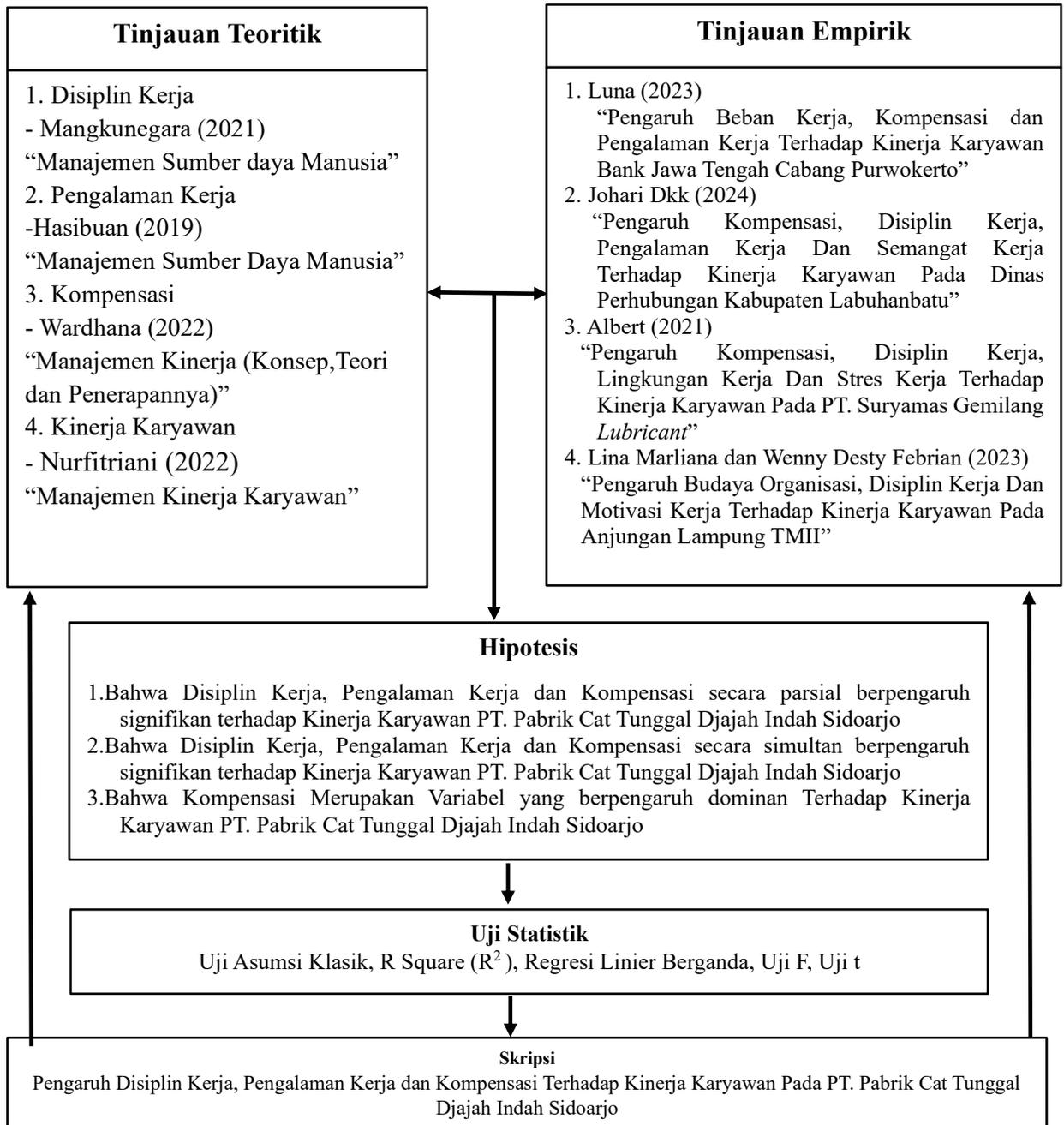
Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian diatas. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.
2. Bahwa Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.
3. Bahwa variabel Kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir

Melihat masalah di bab 1 , teori dan penelitian terdahulu di bab 2 maka disusunlah kerangka proses berfikir sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2024)

Penjelasan dari Gambar 3.1 diatas adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2019:95). Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu di jelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir yang diperoleh dari hasil teoritis dan empiris, strudi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari dari hail-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian dalam permasalahan studi.

Penelitian ini dilakukan melalui teori dan penelitian empiris yang berasal dari variabel-variabel termasuk seluruh hubungan dan pengaruhnya. Penelitian empiris dan penelitian teoritis saling mempengaruhi satu sama lain sehingga memungkinkan adanya rumusan masalah.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melihat kinerja karyawannya di dalam perusahaan dan memahami seberapa besar peningkatan atau penurunan kinerja karyawannya bagi perusahaan. Jika terjadi peningkatan yang signifikan, maka karyawan perusahaan atau organisasi tersebut mungkin dapat mengembangkan perusahaan atau organisasi tersebut menjadi lebih baik.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah upaya untuk menentukan, mengembangkan, dan memverifikasi kebenaran pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah. Variabel yang diamati dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasi mempunyai dua arti yaitu definisi variabel dan operasi variabel, sehingga keduanya digabungkan membentuk definisi operasi variabel. Definisikan proses-proses ini sehingga spesifik dan terukur. Untuk lebih memahami variabel-variabel dalam penelitian ini, maka indikator dalam penelitian ini adalah:

3.2.1.1 *Independent Variable* (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel *independent* sering disebut sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (dependen) pada penelitian ini adalah Disiplin kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3).

1. Disiplin Kerja (X_1)

menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi yang berlaku pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Menurut Hasibuan (2019:194):

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskaf
- f. Sanksi hukum

2. Pengalaman Kerja (X_2)

orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama

waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Menurut kelejan , dkk dalam febrianto (2023)

- a. Lama waktu / Masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan pekerjaan dan peralatan

3. Kompensasi (X_3)

bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung yang diberikan pada karyawan PT. Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Menurut Wardhana, dkk (2022:97)

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

3.2.1.2 *Dependent Variable* (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (*Dependent*) dalam variabel ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu di PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. (Edison, dkk . 2020:193)

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu penyelesaian
- d. Taat asas

3.2.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019:145) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Adapun skor yang diberikan mencakup pengukuran intensitas sebagaimana di ungkap dalam setiap jawaban atas pernyataan dinilai dengan angka sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:47)

3.3 Desain Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara gambaran spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam kegiatan penelitian ini terdapat indikator dan elemen dalam desain kuesioner yang digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dan mengumpulkan data di lapangan. Tabel angket dibuat untuk memudahkan peneliti dalam mendeskripsikan variabel dan indikator yang digunakan dalam angket dalam bentuk item. Tabel instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Disiplin Kerja (X1) (Hasibuan,2019:194)	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.
	2. Teladan pimpinan	2. Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo selalu berlaku yang baik dalam bekerja dan menjadi contoh yang bagi karyawan.
	3. Balas jasa	3. Perusahaan memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang sesuai kepada karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.
	4. Keadilan	4. Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo adil dalam memberikan pengakuan atau hukuman kepada karyawan
	5. Waskaf	5. Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo selalu melakukan pengawasan pada karyawan saat bekerja.
	6. Sanksi hukuman	6. Saat melakukan kesalahan, sanksi hukuman yang diberikan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.

Lanjutan tabel 3.2

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Pengalaman Kerja (X2) Menurut kejejan , dkk dalam febrianto (2023)	1. Lama waktu/Masa kerja	1. Pemberian bidang kerja kepada karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan
	2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	2. Karyawan terbiasa menghadapi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan
	3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan	3. Karyawan cepat dalam memahami pekerjaan dan terampil dalam menggunakan peralatan pendukung pekerjaan
Kompensasi (X3) Menurut (Wardhana,dkk 2022:97)	1. Upah dan Gaji	1. Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan waktu pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu.
	2. Insentif	2. Karyawan mendapat insentif dari target dan dari pekerjaan lebih (lembur)
	3. Tunjangan	3. Karyawan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) bagi karywan muslim
	4. Fasilitas	4. Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan pekerjaan
Kinerja Karyawan (Y) Menurut (Edison, dkk.2020:193)	1. Target	1. Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan
	2. Kualitas	2. Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah selalu bekerja berdasarkan prosedur untuk memenuhi kualitas yang baik.
	3. Waktu penyelesaian	3. Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target
	4. Taat asas	4. Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo telah bekerja melalui proses yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Sumber : Peneliti (2024)

3.4 Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan data

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo yang jumlah populasinya 560 karyawan divisi Exspedisi, Gudang Jadi, Gudang Bahan, Thinner, Umum, Teknik, Solfen Base dan *Office*, Kepala perdevisi dan Jajaran Direksi.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020:137) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=5\%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

N = Jumlah Populasi

e_2 = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), 10% (0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dilihat dari ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{560}{1 + 560(0.1)^2} \quad n = \frac{560}{1 + 5,6}$$

$$n = \frac{560}{6,6} \quad n = 84,84$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh jumlah sampel 84,84 responden dibulatkan menjadi 85 responden. Dengan demikian yang dipilih dari 560 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 85 responden dengan tingkat eror atau kelonggaran ketidakteelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir (e) dalam penelitian ini sebesar 10 %.

3.4.3 Teknik Pengumpulan data

Sugiyono (2020: 181) menyatakan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan secara skematis. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan secara skematis. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2020:119). Sedangkan simple random sampling karena dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, pengambilan sample dengan memberikan kuisioner secara langsung kepada responden.

3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.5.1 Lokasi

PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo ini berlokasi di Jl. Letjen Suprpto No.26, Kepuh, Tambakrejo, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256.

3.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2024 sampai dengan data diperlukan sudah terpenuhi dan obyek yang diteliti adalah karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Periode Penelitian

No	Kegiatan	Tahun (2023)				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Menentukan judul penelitian					
2	Mencari data yang mendukung					
3	Melakukan penyusunan					
4	Membuat kusioner					
5	Menyebarkan kusioner					
6	Melakukan pengumpulan data					
7	Melakukan Pengolahan data					
8	Meyelesaikan hasil olahan.					

Sumber : Peneliti (2024)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:128) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengambilan data. Sumber primer atau data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Setelah itu bisa dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara atau sebar kuisoner Pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.

3.6.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dijelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Bila dilihat dari sumber datanya aka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Data primer (*Primary data*)

Menurut Sugiyono (2019:456) 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. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Data sekunder (*Secondary data*)

Menurut Sugiyono (2018:137) data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3.6.2 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Menurut Sugiyono (2019:199) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report* atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

2. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Instrumen

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) uji validitas hasil penelitian yang valid antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan/pernyataan dapat dilakukan melalui program Computer Statistic Analysis dan SPSS. Dalam Convergent Validity indikator dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai loading faktor pada masing-masing indikator antara 0,5 sampai 0,6.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:185) pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-onstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel-variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat dipergunakan. Uji normalitas data dapat dilakukan menggunakan taraf signifikan Kolmogrov Smirnov. Tes yang dilakukan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Yaitu dengan ketentuan jika signifikansi hasil perhitungan data $>5\%$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi hasil perhitungan data $<5\%$ maka tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2020:107). Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:120) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137-138). Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen

memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

3.8 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.8.1 Teknik Analisis Data

Tujuan dari metode analisis data yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang sudah terkumpul atau diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis yaitu metode analisis kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows.

Menurut Jaya (2020:93) teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data dengan tujuan mengelola data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

3.8.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019:36) Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018:95) Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karayawan
a	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
X ₁	: Disiplin Kerja
X ₂	: Kompensasi
X ₃	: Pengalaman Kerja
e	: <i>Error</i> (Variabel lain tidak dijelaskan)

3.8.1.2 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi parsial merupakan suatu nilai determinasi yang tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (X₁) secara parsial terhadap variabel terikat (Y), dimana semakin besar koefisien parsialnya, maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi parsial (R^2) bernilai antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang paling besar menunjukkan variabel yang dominan dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat. Menurut Ghozali (2020: 46), nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.8.2 Uji Hipotesis

3.8.2.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2020:98) uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂) dan kompensasi

(X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) maka perlu dilakukan uji. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t. Langkah-langkah Pengujian :

1. Menentukan Hipotesis

a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_1) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_1) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. $H_0 : b_1 = 0$, artinya bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X_2), tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Pengalaman Kerja (X_2), ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

c. $H_0 : b_1 = 0$, artinya bahwa secara parsial Kompensasi (X_3) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Kompensasi (X_3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Menentukan taraf nyata (level of significant) 0,05 atau (5%)

3. t tabel didapat dari melihat pada tabel t dengan rumus $(df)=n - k - 1$

4. Kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- c. N Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji t lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.8.2.2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2020:98) uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) Secara bersama-sama digunakan Uji F. Langkah pengujian:

1. Menentukan Hipotesis
 - a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Secara simultan tidak ada pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 - b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Secara simultan ada pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Menentukan taraf nyata (level of significant) 0,05 atau (5%)
3. Menentukan F_{hitung}

Sugiyono (2019:192), perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

F_{hitung} : F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

4. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.8.2.3 Uji Hipotesis Penentuan Variabel Dominan

Untuk menunjukkan hasil variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Maka dilakukan dengan melihat ranking regresi yang distandarkan (β) atau standardized

of coefficient (β) beta dari masing–masing variabel bebas yang signifikan. variabel yang memiliki koefisien terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Tunggal Djaya Indah didirikan pada tanggal 3 Juli 1963 oleh Bapak Handojo Tjiptodihardjo, dengan nama CV. Tunggal Djaya, yang pada mulanya berkedudukan di kota Jember. Awalnya CV. Tunggal Djaya merupakan industri kecil yang memproduksi cat dammar dan thinner (pencair cat) dengan merk dagang yaitu Bintang, *Thinner A-Special* dan *Thinner Super*, setelah usaha tersebut berkembang pesat, maka Bapak Handojo terdorong untuk memperluas usahanya.

Selama beroperasi di kota Jember, perusahaan mendapatkan bahan baku dan bahan pembantu dari Surabaya, akhirnya terpikir oleh Bapak Handojo untuk memindahkan perusahaan ke kota Surabaya. Setelah mendapatkan lokasi yang sesuai, pada tanggal 23 Oktober 1968, CV. Tunggal Djaya pindah ke Jalan Ahmad Yani No. 167, Surabaya. Di Surabaya, perusahaan berkembang pesat dengan berbagai macam produk yang cukup terkenal di pasaran, seperti cat Paragon, Picolux, Kembang dan masih banyak yang lain.

Pada tahun 1976, CV. Tunggal Djaya memiliki kerjasama dengan perusahaan Jepang dalam bidang Automotive dan Heavy Duty Coating dalam bentuk lisensi, yaitu dengan nama Dai Nippon Toryo Co.Ltd. (termasuk perusahaan terkemuka di Jepang dalam bidang *Heavy Duty Coating*. Dan memulai dengan produk *aclose super, delicon* dll.

Sekali lagi lokasi pabrik dirasakan sudah tidak memadai dengan gerak roda pembangunan maka perusahaan dipindahkan dan diperluas (sekitar 6 Ha) dilokasi yang baru dan ditemukan lokasi baru yang dianggap strategis yaitu di tepi jalan raya dan dekat dengan kota dagang Surabaya yaitu di Jalan Letjend Suprpto, Desa Kepuh Kiriman, Waru, Sidoarjo pada tahun 1981. Pemilihan lokasi ini dianggap strategis karena mudah untuk mendapatkan bahan baku dari Surabaya, serta adanya kemudahan dalam mendapatkan tenaga kerja dan fasilitas tenaga listrik. Demikian pula jangkauan pemasaran meliputi seluruh Nusantara.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah berlokasi di Jalan Letjen Suprpto No.26, Kepuh, Tambakrejo, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan cat ini berdiri di atas lahan sebesar ± 60.000 m². Lokasi pabrik yang strategis karena terletak di kawasan Brebek Industri yang termasuk di dalam wilayah Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) dan dekat dengan akses jalan tol. Lokasi pabrik ini menjadi keuntungan tersendiri karena akses yang mudah untuk mendatangkan bahan baku dan pengiriman hasil produk ke berbagai daerah pemasaran. PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah berperan dalam mengurangi angka pengangguran dengan memperkerjakan karyawan yang berasal dari penduduk yang berlokasi sekitar pabrik.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Menjadi Perusahaan Cat Paling Inovatif Dengan Kualitas Kelas Dunia”

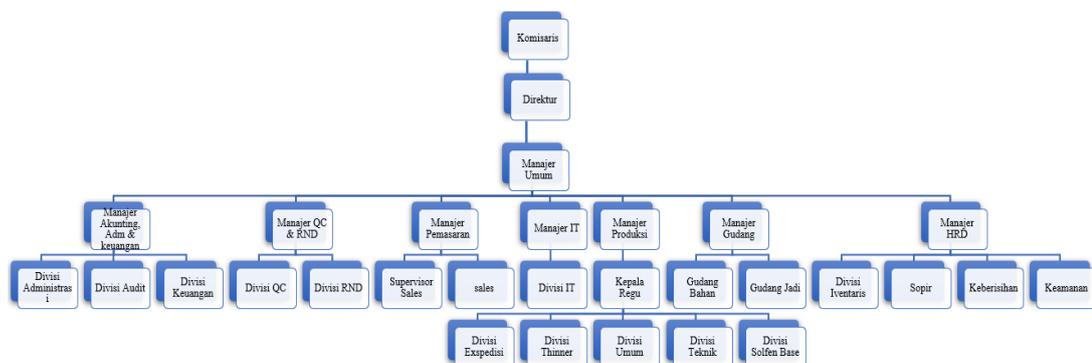
Misi

1. Meningkatkan Kualitas Layanan dan Inovasi yang Berbasis Bagi Kepuasan Pelanggan
2. Meningkatkan Kompetensi dan Daya Saing Melalui Perbedayaan SDM (Sumber Daya Manusia)
3. Memperkuat Jaringan Distribusi Untuk Meningkatkan Nilai Kompetitif
4. Menjalankan Efisiensi Di semua Lini Produksi Secara Konsisten.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan bagi perusahaan untuk memperkenalkan sistem organisasi yang baik yang dapat membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab dengan jelas serta mengatur karyawan sesuai dengan keahliannya masing-masing, sehingga dapat menggambarkan struktur organisasi. Penting untuk menciptakan struktur yang mencerminkan pembagian kerja. Struktur organisasi yang baik memudahkan manajer dalam mendistribusikan tugas secara jelas dan transparan. Berikut ini disajikan struktur organisasi perusahaan PT Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo, seperti ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:

4.1.4.1 Bagan Struktur Organisasi



Sumber : PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo (2024)

4.1.4.2 Deskripsi Tugas Jabatan Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun tugas-tugas dan tanggung jawab dari tiap-tiap bagian perusahaan, agar dapat memahami fungsi-fungsi yang terdapat dalam struktur organisasi pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1. Komisaris

Dewan komisaris merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo yang mengatur dan bertanggung jawab jalannya perusahaan. Tugas Dewan Komisaris adalah sebagai berikut :

- a. Merencanakan
- b. Memimpin
- c. Mengendalikan, atau mengawasi kegiatan perusahaan

2. Direktur

Pemimpin tertinggi dalam suatu perusahaan, orang yang bertugas memberikan bimbingan melalui pengarahan, nasihat, bantuan, penerangan, dan sebagainya;

- a. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Menentukan dan memilih staf-staf yang membantu dalam perusahaan.
- c. Menyetujui anggaran belanja perusahaan.
- d. Mengirim laporan secara rutin ke para pemegang saham
- e. Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan.
- f. Menerapkan visi misi perusahaan.

3. Manajer Umum

seseorang yang memimpin beberapa unit manajemen, tugas manajemen umum sebagai berikut:

- a. Memimpin tim manajemen.
- b. Merencanakan semua aspek kegiatan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

- c. Menetapkan kebijakan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek.
 - d. Memastikan efisiensi tiap-tiap unit perusahaan.
 - e. Mengkoordinasikan pekerjaan semua departemen.
 - f. Berpartisipasi dalam perumusan kebijakan dan strategi.
4. Manajer Akuntan

seorang profesional yang mengawasi tim akuntan yang bekerja untuk mencapai tujuan keuangan perusahaan, tugas manajer akuntan sebagai berikut:

- a. Mengelolah dan mengawasi pencatatan akuntansi
- b. Mempersiapkan laporan keuangan
- c. Menganalisis laporan keuangan
- d. Mengawasi pelaksanaan harian

5. Divisi Administrasi

Tugasnya mengorganisasi atau memastikan setiap pekerjaan yang bersifat administratif atau ketatausahaan dalam sebuah perusahaan agar berjalan lancar.

Tugas divisi administrasi sebagai berikut :

- a. Melakukan aktivitas pembukuan dasar.
 - b. Merencanakan dan mengatur jalannya rapat atau konferensi.
 - c. Menulis dan mendistribusikan notulen rapat ke semua pihak yang memerlukannya.
 - d. Menjaga dokumen perusahaan baik yang bentuknya fisik atau digital.
 - e. Mengatur dan menyediakan berbagai dokumen yang diperlukan, misalnya laporan atau dokumen informasi.
6. Divisi Audit

Memastikan operasional dan manajemen perusahaan tetap berjalan lancar, baik serta efektif. Audit dilakukan perusahaan yang sifatnya independen dan objektif. Sehingga tugas yang dijalankan bisa menghasilkan kegiatan

konsultasi yang dapat meningkatkan serta memperbaiki nilai perusahaan. Tugas divisi audit sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan Informasi Lengkap Tentang Audit
- b. Meninjau Dokumen dan Syarat-Syarat yang Berlaku
- c. Merencanakan Program Audit dengan Rinci
- d. Menyusun Audit *Checklist*
- e. Memeriksa Sistem dengan Menyeluruh
- f. Melakukan Pengumpulan dan analisis bukti audit
- g. Melaporkan Temuan Audit
- h. Melakukan Pemantauan Pada Audit

7. Divisi Keuangan

Divisi yang bertanggung jawab atas pencatatan dan mengatur segala aspek mengenai keuangan perusahaan. Tugas divisi keuangan sebagai berikut:

- a. Merencanakan keuangan perusahaan
- b. Mengatur arus kas perusahaan
- c. Menyusun kebijakan terkait keuangan perusahaan
- d. Menyimpan surat-surat berharga

8. Manajer QC dan RND

Peran Manajer QC (*Quality Control*) dan RND (*Research and Development*) dalam sebuah organisasi sering kali saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama, meskipun fokus dan tanggung jawab keduanya berbeda.:

- a. Manajer QC (*Quality Control*):
 - a) Pengendalian Kualitas
 - b) Pengawasan Proses Produksi\
 - c) Pengujian dan Inspeksi
 - d) Penyusunan Prosedur Kualitas
 - e) Pemecahan Masalah

b. Manajer RND (*Research and Development*)

- a) Inovasi Produk
- b) Pengembangan Teknologi
- c) Uji Coba Prototipe
- d) Analisis Pasar
- e) Kolaborasi dengan Tim Lain

9. Divisi QC

Tugas Divisi QC (*Quality Control*) dalam sebuah organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

- a. Pengembangan dan Implementasi SOP
- b. Pengawasan Proses Produksi
- c. Pengujian Kualitas
- d. Analisis Data dan Pelaporan
- e. Penanganan Keluhan Pelanggan
- f. Audit Kualitas Internal
- g. Pelatihan Kualitas

10. Divisi RND

Tugas Divisi RND (*Research and Development*) dalam sebuah organisasi adalah :

- a. Penelitian Produk Baru
- b. Pengembangan Konsep
- c. Prototyping
- d. Uji Coba dan Validasi
- e. Optimisasi Produk
- f. Pengembangan Teknologi
- g. Pemantauan Tren Industri
- h. Pengelolaan Proyek RND

11. Manajer Pemasaran

Tugas utama dari seorang Manajer Pemasaran:

- a. Pengembangan Strategi Pemasaran
- b. Penelitian Pasar
- c. Perencanaan Kampanye Pemasaran
- d. Manajemen Branding
- e. Pengembangan Materi Pemasaran
- f. Strategi Digital Marketing
- g. Analisis dan Pelaporan Kinerja
- h. Kolaborasi Antar Departemen
- i. Manajemen Tim Pemasaran
- j. Monitoring Persaingan dan Inovasi Pasar

12. Supervisor sales

Tugas utama dari seorang Supervisor Sales:

- a. Pengawasan Tim Penjualan
- b. Penetapan Target dan Evaluasi Kinerja
- c. Pengorganisasian Penjualan
- d. Koordinasi dengan Departemen Lain
- e. Pemantauan Pasar dan Persaingan
- f. Inovasi dan perbaikan proses

13. Sales

Berikut adalah beberapa tugas utama dalam peran sales:

- a. Penyusunan Rencana Penjualan
- b. Pencarian Prospek dan Pemasaran
- c. Presentasi dan Penawaran
- d. Negosiasi Kontrak
- e. Penutupan Penjualan
- f. Manajemen Hubungan Pelanggan
- g. Pelaporan Penjualan

- h. Pemantauan Pasar dan Analisis Kompetitif

14. Manajer IT

Berikut adalah beberapa tugas utama dari seorang Manajer IT:

- a. Manajemen Infrastruktur IT
- b. Pengembangan dan Implementasi Sistem Informasi
- c. Keamanan Sistem dan Data
- d. Pemulihan Bencana dan Manajemen Krisis
- e. Dukungan Teknis dan Layanan
- f. Manajemen Proyek IT
- g. Evaluasi Teknologi Baru
- h. Kepatuhan Regulasi IT
- i. Pengelolaan Anggaran IT
- j. Strategi Transformasi Digital

15. Divisi IT

Beberapa tugas utama yang biasanya dilakukan oleh Divisi IT dalam sebuah organisasi:

- a. Pengelolaan Infrastruktur Teknologi
- b. Keamanan Teknologi Informasi
- c. Dukungan Teknis dan Layanan
- d. Manajemen Sistem dan Database
- e. Pengembangan Aplikasi dan Pengelolaan Proyek IT

16. Manajer Produksi

Tugas utama dari seorang Manajer Produksi:

- a. Perencanaan Produksi
- b. Manajemen Operasional Harian
- c. Pengawasan Kualitas Produk
- d. Manajemen Tenaga Kerja
- e. Pengendalian Biaya Produksi
- f. Peningkatan Proses Produksi

- g. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- h. Pelaporan dan Analisis Kinerja Produksi

17. Kepala Regu

Tugas utama dari seorang Kepala Regu:

- a. Pengawasan Operasional
- b. Pelatihan dan Pengembangan
- c. Penilaian Kinerja
- d. Koordinasi Tim
- e. Penyelesaian Masalah

18. Divisi Ekspedisi

Tugas utama yang biasanya dilakukan dalam Divisi Ekspedisi:

- a. Perencanaan Pengiriman
- b. Koordinasi dengan Pemasok dan Penerima
- c. Penanganan Dokumen dan Perizinan
- d. Manajemen Inventaris
- e. Pemilihan Jasa Pengiriman dan Negosiasi Kontrak
- f. Pengawasan dan Pemantauan Pengiriman

19. Divisi Thiner

Tugas utama dari Divisi Produksi Thiner dalam sebuah pabrik:

- a. Perencanaan Produksi Thiner
- b. Manajemen Produksi
- c. Pengendalian Kualitas
- d. Perawatan dan Pemeliharaan Mesin
- e. Pengadaan Bahan Baku
- f. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

20. Divisi Umum

Tugas umum yang biasanya menjadi tanggung jawab Divisi Umum:

- a. Manajemen Fasilitas dan Infrastruktur

- b. Manajemen Sumber Daya Manusia (HR)
- c. Manajemen Administrasi Kantor
- d. Keamanan dan Keselamatan
- e. Manajemen Logistik dan Pengadaan
- f. Kepatuhan Regulasi

21. Divisi Teknik

Tugas utama yang sering menjadi tanggung jawab Divisi Teknik:

- a. Perencanaan dan Desain Teknis
- b. Pengembangan Produk
- c. Pemeliharaan dan Perbaikan
- d. Manajemen Proyek Teknik
- e. Pengujian dan Verifikasi
- f. Kepatuhan Regulasi

22. Divisi Solfen Base

Tugas utama dari Divisi Produksi Solfen Base dalam sebuah pabrik:

- a. Perencanaan Produksi Solfen Base
- b. Manajemen Produksi
- c. Pengendalian Kualitas
- d. Perawatan dan Pemeliharaan Mesin
- e. Pengadaan Bahan Baku
- f. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

23. Manajer Gudang

Tugas utama yang biasanya menjadi tanggung jawab seorang Manajer Gudang:

- a. Pengelolaan Inventaris
- b. Perencanaan dan Penjadwalan
- c. Pemeliharaan Gudang
- d. Pengelolaan Sistem Informasi Gudang
- e. Kepatuhan Regulasi

24. Gudang Bahan

Tugas utama yang biasanya menjadi tanggung jawab di Gudang Bahan:

- a. Penerimaan Bahan
- b. Penyimpanan dan Penyusunan Bahan
- c. Pengeluaran Bahan
- d. Pemantauan Persediaan
- e. Pengelolaan Kualitas Bahan
- f. Kepatuhan dan Keamanan
- g. Pelaporan dan Administrasi
- h. Pemeliharaan Gudang
- i. Pemeliharaan Hubungan dengan Pemasok dan Pelanggan
- j. Kontrol Biaya dan Efisiensi

25. Gudang Jadi

Tugas umum yang biasanya terlibat dalam pekerjaan di Gudang Jadi:

- a. Penerimaan dan Pemeriksaan Barang
- b. Penyimpanan Barang
- c. Pengeluaran dan Pengiriman Barang
- d. Pengelolaan Persediaan
- e. Pemeliharaan Gudang
- f. Penggunaan Sistem Manajemen Gudang
- g. Pelaporan dan Administrasi

26. Manajer HRD

Tugas utama yang biasanya menjadi tanggung jawab seorang Manajer HRD:

- a. Perencanaan dan Pengembangan Strategi SDM
- b. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan
- c. Pengembangan Karyawan
- d. Evaluasi Kinerja dan Manajemen Kinerja
- e. Kompensasi dan Penghargaan
- f. Manajemen Konflik dan Mediasi

27. Divisi Inventaris

Tugas umum yang sering menjadi tanggung jawab Divisi Inventaris:

- a. Penerimaan Barang
- b. Pengelolaan Stok
- c. Penyimpanan dan Penyusunan Barang
- d. Pengeluaran Barang
- e. Pemantauan Persediaan
- f. Pengendalian Kualitas Barang

28. Sopir

Tugas umum yang biasanya menjadi tanggung jawab seorang sopir:

- a. Operasional Kendaraan
- b. Pengangkutan dan Pengiriman
- c. Pengumpulan dan Pengantaran Barang
- d. Keamanan dan Perawatan Barang

29. Kebersihan

Tugas umum dalam pekerjaan kebersihan:

- a. Pembersihan Umum
- b. Pembersihan Kamar Mandi
- c. Pengelolaan Sampah
- d. Pengaturan Ruang
- e. Pemeliharaan Lantai
- f. Pemeliharaan Peralatan Pembersih

30. Keamanan

Tugas umum dalam pekerjaan keamanan:

- a. Patroli dan Pengawasan
- b. Kontrol Akses
- c. Penjagaan dan Pengamanan
- d. Tanggapan Darurat

- e. Investigasi Keamanan
- f. Kepatuhan dan Penegakan Kebijakan

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pernyataan – pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat tentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh tentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut (Sugiyono, 2019:93).

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dimana:

- a. Nilai Tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.
- b. Jumlah kelas adalah 5 yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dangat tidak setuju

Perhitungan dengan menggunakan rumus diatas diperoleh interval kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil interval kelas 0,8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

Tabel 4. 1
Skala Mean

1,00 ≤ 1,80	Sangat Tidak Baik
1,80 ≤ 2,60	Tidak Baik
2,60 ≤ 3,40	Kurang Baik
3,40 ≤ 4,20	Baik
4,20 ≤ 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2019:93)

Skala mean di atas menunjukkan untuk memberikan penilaian dalam menjawab pernyataan - pernyataan yang ada pada dalam kuesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3), Kinerja Karyawan (Y).

4.2.1.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X_1)

Sebagaimana ditunjukkan dalam definisi variabel Disiplin Kerja (X_1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 2
Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item Pernyataan	SKOR					Frekuensi (F) x Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Tujuan yang akan dicapai perusahaan jelas dan ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo	0	0	6	38	41	170,4	4,41
Presentase %	0%	0%	7.1%	44,7%	48,2%		
2. Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo selalu berilaku yang baik dalam bekerja dan menjadi contoh yang baik bagi karyawan.	0	0	3	42	40	177,4	4,44

Lanjutan Tabel 4. 3

Presentase %	0%	0%	3,5%	49,4%	47,1%		
3. Perusahaan memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang sesuai kepada karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo.	0	0	2	39	44	162,5	4,49
Presentase %	0%	0%	2,4%	45,9%	51,8%		
4. Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo adil dalam memberikan pengakuan atau hukuman kepada karyawan.	0	0	3	35	47	149,5	4,52
Presentase %	0%	0%	3,5%	41,2%	55,3%		
5. Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo selalu melakukan pengawasan pada karyawan saat bekerja.	0	0	1	39	45	159,5	4,52
Presentase %	0%	0%	1,2 %	45,9%	52,9%		
6. Saat melakukan kesalahan, sanksi hukuman yang adil diberikan kepada karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo.	0	0	3	38	45	161,5	4,48
Presentase %	0%	0%	3,5%	44,7%	51,8%		
Mean							4,47

Sumber : Peneliti (2024)

Dari data tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil responden tabel diatas tersebut untuk pernyataan 1. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 48,2%. Untuk pernyataan 2. sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju dengan presentase 49,4%. Untuk pernyataan 3. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 51,8%. Untuk pernyataan 4. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 55,3%. Untuk pernyataan 5. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 52,9%. Untuk pernyataan 6. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 51,8%.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 4,47. Nilai ini dengan kategori “sangat

setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang disiplin pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo adalah dalam tingkatan sangat baik.

4.2.1.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman Kerja (X₂)

Sebagaimana ditunjukkan dalam definisi variabel Pengalaman Kerja (X₂) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 4
Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Item Pernyataan	SKOR					Frekuensi (F) x Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Pemberian bidang kerja kepada karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.	0	0	6	37	42	166,4	4,42
Presentase %	0%	0%	7,1%	43,5%	49,4%		
2. Karyawan terbiasa menghadapi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.	0	0	4	41	40	176,4	4,42
Presentase %	0%	0%	4,7%	48,2%	47,1%		
3. Karyawan cepat dalam memahami pekerjaan dan terampil dalam menggunakan peralatan pendukung pekerjaan.	0	0	4	46	35	1196,4	4,36
Presentase %	0%	0%	4,7%	54,1%	41,2%		
Mean							4,4

Sumber : Peneliti (2024)

Dari data tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil responden tabel diatas tersebut untuk pernyataan 1. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 49,4%. Untuk pernyataan 2. sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase

48,2%. Untuk pernyataan 3. sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 54,1%.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 4,40. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang pengalaman kerja pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo adalah dalam tingkatan sangat baik.

4.2.1.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kompensasi (X_3)

Sebagaimana ditunjukkan dalam definisi variabel Kompensasi (X_3) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_3)

Item Pernyataan	SKOR					Frekuensi (F) x Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan waktu pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu diberikan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah.	0	0	2	44	39	182,4	4,44
Presentase %	0%	0%	2,4%	51,8%	45,9%		
2. Karyawan mendapat insentif dari target dan dari pekerjaan lebih (lembur).	0	0	2	39	44	162,5	4,49
Presentase %	0%	0%	2,4%	45,9%	51,8%		
3. Karyawan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) bagi karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah.	0	0	3	41	41	173,4	4,45
Presentase %	0%	0%	3,5%	48,2%	48,2%		
4. Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan pekerjaan di PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah.	0	0	1	34	50	139,5	4,58
Presentase %	0%	0%	1,2%	40%	58,8%		
Mean							4,48

Sumber : Peneliti (2024)

Dari data tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil responden tabel diatas tersebut untuk pernyataan 1. sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 51,8%. Untuk pernyataan 2. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 51,8%. Untuk pernyataan 3. sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju dengan presentase 48,2%. Untuk pernyataan 4. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 58,8%.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X_3) sebesar 4,48. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang kompensasi pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah adalah dalam tingkatan sangat baik.

4.2.1.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana ditunjukan dalam definisi variabel Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukan pada tabel 4.5 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 6
Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	SKOR					Frekuensi (F) x Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1.Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah di Sidoarjo bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	0	0	6	38	41	170,4	4,41
Presentase %	0%	0%	7,1%	44,7 %	48,2 %		
2. Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah di Sidoarjo selalu bekerja berdasarkan prosedur untuk memenuhi kualitas yang baik.	0	0	1	44	40	179,4	4,46
Presentase %	0%	0%	1,2%	51,8%	47,1%		
3. Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah di Sidoarjo selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target.	0	0	3	42	40	177,4	4,44

Lanjutan Tabel 4. 5

Presentase %	0%	0%	3,5%	49,4%	47,1%		
4. Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah di Sidoarjo telah bekerja melalui proses yang transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.	0	0	0	53	32	212,3	4,38
Presentase %	0%	0%	0%	62,4%	37,6%		
Mean							4,42

Sumber : Peneliti (2024)

Dari data tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil responden tabel diatas tersebut untuk pernyataan 1. sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 48,2%. Untuk pernyataan 2. sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 51,8%. Untuk pernyataan 3. sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 49,4%. Untuk pernyataan 4. sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 62,4%.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,42. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan pendapat tentang Kinerja karyawan pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah adalah dalam tingkatan sangat baik.

4.2.2 Deskripsi Responden

Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berdasarkan jawaban responden hasil kuesioner yang telah dilakukan maka akan dijabarkan hasil persentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut :

4.2.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	55	64,7 %
Perempuan	30	35,3%
Jumlah	85	100 %

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.6 terlihat persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 64,7% atau berjumlah 55 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 35,3% atau berjumlah 30 orang. Dari uraian di atas dapat disimpulkan responden pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo adalah mayoritas laki – laki.

4.2.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
18-27	28	33%
28-37	32	37,6%
38-47	18	21,2%
48-57	7	8,2%
Jumlah	85	100%

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.7 terlihat persentase responden berdasarkan usia responden, terdapat 28 orang atau 33 % responden berusia 18 - 27 tahun, terdapat

32 orang atau 37,6% responden berusia 28 - 37 tahun, terdapat 18 orang atau 21,2% responden berusia 38 – 47 tahun, sedangkan untuk usia 48 - 57 tahun dan diperoleh 7 orang atau 8,2% responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 28 - 37 tahun lebih banyak diantara kategori usia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan usia tersebut mayoritas di PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo.

4.2.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan responden pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMP	0	0%
SMA / Sederajat	59	69,4%
Diploma	6	7,1%
S1	15	17,7%
S2	5	5,8%
Jumlah	85	100%

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.8 terlihat persentase responden berdasarkan pendidikan responden terdapat 59 orang atau 69,4% responden berpendidikan SMA/Sederajat, terdapat 6 orang atau 7,1% responden berpendidikan Diploma, terdapat 15 orang atau 17,7% responden berpendidikan S1 sedangkan untuk pendidikan S2 diperoleh 5 orang atau 5,8% responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan SMA/Sederajat lebih banyak dibandingkan kategori pendidikan lainnya. Hal ini dikarenakan pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo mencari karyawan yang berpendidikan minimal

SMA/Sederajat atau disebut juga *fresh graduate* dan masih mempunyai jenjang karir yang panjang serta semangat kerja yang masih tinggi.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Ada dua macam validitas sesuai cara pengujiannya yaitu, validitas eksternal dan validitas internal. Berikut adalah penjelasannya menurut Sugiyono, (2019:123):

1. Validitas Eksternal Instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi yang lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud.
2. Validitas Internal Instrumen yang dicapai apabila terdapat kesesuaian diantara bagian - bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah item (signifikan 5%), jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi pada setiap butir pernyataan dan total skor. Hasilnya dapat dilihat melalui r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} , Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas setiap kuesioner adalah.

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Untuk jumlah sampel sebanyak 85, maka $df = 85 - 2 = 83$ untuk hasil r_{tabel} adalah 0.2133. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Pengujian Validitas

Variabel/ Indikator	Hasil Korelasi (rhitung)	Hasil Korelasi (rtabel)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0,767	0.213	Valid
X1.2	0,820	0.213	Valid
X1.3	0,724	0.213	Valid
X1.4	0,674	0.213	Valid
X1.5	0,729	0.213	Valid
X1.6	0,458	0.213	Valid
Pengalaman Kerja (X2)			
X2.1	0,741	0.213	Valid
X2.2	0,709	0.213	Valid
X2.3	0,640	0.213	Valid
Kompensasi (X3)			
X3.1	0,780	0.213	Valid
X3.2	0,580	0.213	Valid
X3.3	0,777	0.213	Valid
X3.4	0,675	0.213	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,810	0.213	Valid
Y2	0,844	0.213	Valid
Y3	0,825	0.213	Valid
Y4	0,541	0.213	Valid

Sumber : Peneliti (2024)

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi di atas adalah 0,213. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid atau mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:121), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

Uji reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria data terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kusioner dinyatakan reliable. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Hasil dari pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian Reliabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
(X1)	0,786	0,600	Reliabel
(X2)	0,672	0,600	Reliabel
(X3)	0,660	0,600	Reliabel
(Y)	0,755	0,600	Reliabel

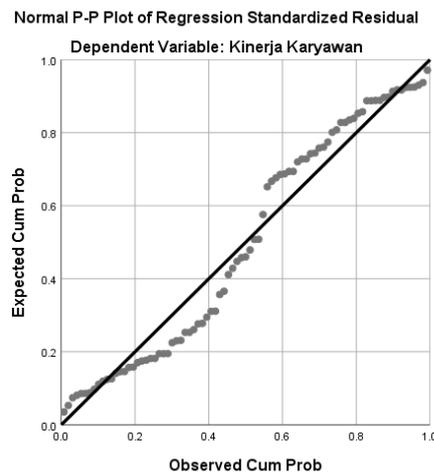
Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas data pada hasil ini, digunakan uji Normal P-P Plot dan Multification Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 1
Uji Normal P-P Plot

Sumber :Lampiran 6 (2024)

Berdasarkan gambar grafik Normal P-P Plot diatas, menunjukkan bahwa persebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini diperkuat dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang membuktikan bahwa nilai residual mengikuti sebaran normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200.

Tabel 4. 12
Uji Kolmogorov-Smirnov

Hasil Asymp Sig	Asymp Sig	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber : Peneliti (2024)

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2020:107). Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

Pada uji multikolonieritas digunakan hasil perhitungan VIF dan matrik korelasi dari variabel independen yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 13
Uji Multikolineraritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin kerja (X1)	0,907	1,102	Non Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,994	1,006	Non Multikolinearitas
Kompensasi (X3)	0,991	1,098	Non Multikolinearitas

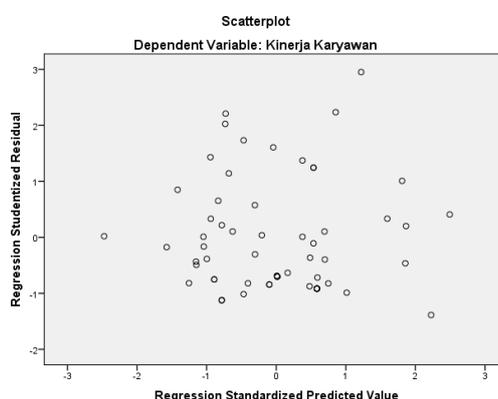
Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai VIF menunjukkan untuk semua variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan, nilai tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10. Sehingga hasil uji menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2020:120) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu.

Dalam menguji heterokedastisitas data, digunakan hasil uji Scatterplot dan uji Glejser yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 2 Uji Scatterplot

Sumber : Lampiran 8 (2024)

Berdasarkan pola gambar scatterplot diatas dapat diketahui bahwa:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hal ini diperkuat dengan hasil uji *Glesjer* yang terdapat pada tabel di bawah ini yang dibuktikan dengan hasil nilai signifikan dari masing-masing variabel independen menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. 14
Uji Glasjer

Variabel	Sig	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,05	0,874	Non Heterokedastisitas
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,05	0,799	Non Heterokedastisitas
Kompensasi (X ₃)	0,05	0,870	Non Heterokedastisitas

Sumber : Peneliti (2024)

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut ini:

Tabel 4. 15
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.936	3.159		6.628	.000
	Disiplin Kerja	.081	.079	.115	1.026	.005
	Pengalaman Kerja	.058	.144	.066	2.487	.015
	Kompensasi	.339	.122	.236	3.321	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Lampiran 9 (2024)

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

$$Y = 20,936 + -(0,081X_1) + -(0,058X_2) + 0,339X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) sebesar 20,936 yang berarti bahwa apabila variabel bebas Disiplin Kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan kompensasi (X3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja karyawan (Y) sebesar 20,936.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,081 yang bernilai positif. Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja (X1) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y).
3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja(X2) sebesar 0,058 yang bernilai positif. Hal ini berarti jika variabel pengalaman kerja (X2) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y).
4. Nilai koefisien regresi kompensasi (X3) sebesar 0,339 yang bernilai positif. Hal ini berarti jika kompensasi (X3) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan (Y).

4.3.5 Analisis Determinasi R Square

Koefisien determinasi digunakan merupakan alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.780 ^a	.779	.044	1.640

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 9 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,780, angka ini mendekati 1, maka dapat dikatakan tingkat hubungan sangat kuat atau variabel independent berpengaruh sempurna terhadap variabel dependent.

4.3.6 Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda dan memperoleh koefisien untuk masing-masing variabel penelitian, maka besarnya koefisien regresi tersebut diuji secara statistik yaitu melalui uji t dan uji F. Dalam uji t akan diketahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat dan uji F akan diketahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan).

4.3.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Variabel Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 b_2 b_3 = 0$, artinya secara parsial Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), Kompensasi (X_3) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).
 $H_1: b_1 b_2 b_3 \neq 0$, artinya secara parsial Disiplin kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), kompensasi (X_3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Jika signifikansi $t \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
3. Jika signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = $n-k= 85- 3 = 82$ di peroleh angka 1.663 Adapun hasil dari analisis uji t dengan bantuan program IBM SPSS statistics 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.936	3.159		6.628	.000
	Disiplin Kerja	.081	.079	.115	2.026	.005
	Pengalaman Kerja	.058	.144	.066	2.487	.015
	Kompensasi	.339	.122	.236	3.321	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 9 (2024)

1. Uji Parsial pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada variabel Disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2,026 > t$ tabel 1.663 dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil dari t-hitung variabel ini diperoleh nilai positif sehingga berarti memiliki hubungan pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji Parsial pengaruh Pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada variabel Pengalaman kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2,487 > t$ tabel 1.663 dengan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil dari t-hitung variabel ini diperoleh nilai positif sehingga

berarti memiliki hubungan pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Uji parsial pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,321 > t_{\text{tabel}} 1,663$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Hasil dari t_{hitung} variabel ini diperoleh nilai positif sehingga berarti memiliki hubungan pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.3.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Variabel Disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Pengalaman kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. $H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Variabel Disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Pengalaman kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Adapun kriteria pengujian Uji F yang digunakan adalah:

1. Jika signifikansi $F \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Jika signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil dari analisis uji F dengan bantuan program IBM SPSS statistics 26 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 18
Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA^a				
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	18.583	3	6.194	12.303	.023 ^b
	Residual	217.841	81	2.689		
	Total	236.424	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Lampiran 9 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $12,303 > F_{tabel}$ 2,482 dengan tingkat signifikan sebesar $0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

4.3.6.3 Analisis Variabel yang berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi linear berganda diperoleh pembuktian variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Adapun pembuktian dominan dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients* Beta (koefisien beta yang distandarkan) pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Secara Dominan

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.936	3.159		6.628	.000
	Disiplin Kerja	.081	.079	.115	2.026	.005
	Pengalaman Kerja	.058	.144	.066	2.487	.015
	Kompensasi	.339	.122	.236	3.321	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Lampiran 9 (2024)

Dari tabel di atas menunjukkan variabel Disiplin kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,115. Variabel pengalaman kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,066 dan Variabel kompensasi memiliki koefisien beta sebesar 0,236. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka diketahui pengaruh secara parsial, simultan dan variabel mana yang paling dominan dari seluruh variabel bebas yaitu Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.

4.4.1 Pengaruh Secara Parsial

4.4.1.1 Pengaruh Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai $t_{hitung} 2,026 > t_{tabel} 1.663$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo .

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Disiplin Kerja adalah indikator Keadilan dan waskaf pada pernyataan dengan mean skor 4,52. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Tujuan dan kemampuan dengan mean skor 4,41. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo adalah masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan, masih banyak karyawan yang absen dalam bekerja dan sering ditemuinya karyawan yang tidak menjalankan SOP perusahaan yang sudah ditetapkan dan masih kurangnya pengawasan secara langsung dari pimpinan kepada karyawannya yang mengakibatkan kinerja karyawan.

Menurut Sinambela dalam (Handoko, 2019:213) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dengan demikian dalam disiplin kerja apapun juga objeknya akan berkaitan dengan faktor yang menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin kerja yaitu akan kesadaran, keteladanan ada adanya ketaatan pada peraturan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting karena suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya disiplin yang baik dari pihak atasan maupun bawahan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Johari Natal dkk (2024) , Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu”. yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variable Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.4.1.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,487 > t_{tabel}$ 1.663 dengan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa variabel Pengalaman kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Pengalaman kerja adalah indikator Lama waktu dan tingkat pengetahuan dengan mean skor 4,42. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah penguasaan peralatan yang dimiliki dengan mean skor 4,36. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja di PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo adalah masih ada beberapa karyawan kewalahan menangani pekerjaan dalam perusahaan itu, sehingga tidak sempurna dalam pengerjaannya. Ada juga beberapa karyawan yang lama untuk menguasai dalam mengoperasikan alat-alat didalam perusahaan tersebut yang mengakibatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:55) menyatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Endratno (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto”. yang menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jawa Tengah cabang Purwokerto.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.4.1.3 Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,321 > t_{tabel}$ 1,663 dengan tingkat signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa variabel Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Yang berpengaruh

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Kompensasi adalah indikator Fasilitas dengan mean skor 4,58. Sedangkan indikator yang mempunyai

skor terendah adalah Upah dan Gaji dengan mean skor 4,44. Faktor yang mempengaruhi kompensasi di PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo adalah kurangnya insentif yang diberikan perusahaan dan uang lembur yang tidak sesuai di oleh jam lembur karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Menurut Yustini (2021:50) Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Albert Budiyanto (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant”. yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surayamas Gemilang Lubricant.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.4.2 Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh signifikansi $0,023 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja, Pengalaman kerja, Kompensasi secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.

Keberhasilan suatu usaha bergantung pada kinerja karyawan perusahaan tersebut, suatu perusahaan yang mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan juga tidak akan tercapai dengan maksimal, sebab hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah faktor Disiplin Kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi. Apabila pekerja memiliki disiplin kerja yang mumpuni dalam bentuk tekad dan kesetiaan terhadap perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memiliki semangat kerja yang memadai serta memperbaiki kompensasi dan karyawan memiliki *skill* yang dibutuhkan perusahaan yang didapatkan dari pengalaman kerja sebelumnya guna untuk memajukan perusahaan cat tersebut, sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga jika variabel Disiplin Kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai *koefisien determinasi* (R^2) didapatkan sebesar 0,780 atau sebesar 78,0%. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja, Pengalaman kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,%, sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.4.3 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, dari ketiga variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), yang memiliki nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu variabel kompensasi (X_3) dengan nilai sebesar 0,236 atau 23,6 %. Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima H_1 ditolak yaitu bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.

Sebuah perusahaan tidak mampu untuk bertahan dan berkembang apabila tidak memiliki pemberian kompensasi yang baik kepada setiap karyawan, yang mengakibatkan tidak memiliki semangat kerja yang baik dari setiap karyawan yang kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

BAB V **SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,026 > t_{tabel}$ 1.663 dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo .

Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,487 > t_{tabel}$ 1.663 dengan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa variabel Pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah.

Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,321 > t_{tabel}$ 1,663 dengan tingkat signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak

dan H_1 diterima yaitu bahwa variabel Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Sidoarjo.

2. Melalui pengujian secara bersama-sama atau simultan, ketiga variabel ini yaitu Disiplin Kerja, Pengalaman kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian secara bersama-sama atau simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan uji F diperoleh bahwa nilai F_{hitung} $12,303 > F_{tabel}$ $2,482$ dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
3. Hasil analisa secara dominan, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja karyawan dikarenakan nilai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu variabel Kompensasi (X_3) dengan nilai sebesar 0,236 atau 23,6 %.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Kurangnya keteraturan dalam disiplin kerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Keterlambatan karyawan dan kegagalan dalam mematuhi standar operasional prosedur (SOP), ditambah dengan kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan perusahaan, berkontribusi terhadap penurunan kinerja ini. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus menetapkan peraturan yang mendorong perilaku tertib dalam mengikuti SOP dan mematuhi kebijakan ketidakhadiran yang telah disepakati. Selain itu, penting bagi pimpinan perusahaan untuk memantau karyawannya secara rutin, sehingga menumbuhkan budaya kebiasaan baik di kalangan karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.
- b. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang relevan dapat meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Tingkat pengalaman kerja berdampak langsung pada kemampuan seorang pegawai dalam mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mencari kandidat yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan seperti yang dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan. Selama proses rekrutmen, pertimbangan yang cermat harus diberikan untuk memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini. Selain itu, perusahaan mengadakan sesi pelatihan bulanan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan

untuk memprioritaskan kandidat yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya guna mendorong peningkatan kinerja.

- c. Kompensasi sangat berkorelasi dengan kinerja karyawan dengan tingkat kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, ketika karyawan tidak diberikan fasilitas dan insentif yang memadai untuk tetap bekerja di perusahaan, maka kinerjanya cenderung menurun. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menilai kembali strategi kompensasi mereka, khususnya dalam hal gaji, insentif, dan fasilitas karyawan. Dengan menawarkan insentif seperti bonus uang yang selaras dengan upaya yang dilakukan karyawan di perusahaan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya termotivasi dan diberi penghargaan yang sesuai

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi para peneliti yang ingin memperdalam penelitian khususnya yang berkaitan dengan analisis kinerja karyawan suatu perusahaan. Namun, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk perusahaan lainnya karena penelitian ini hanya dilakukan dalam titik wilayah dan waktu tertentu sedangkan setiap lingkungan memiliki karakter yang berbeda dan bersifat dinamis yaitu setiap saat dapat berubah. Harapan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat memuat lebih banyak informasi terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Budiyanto. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 24 No. 1.
- Ambarwati, Arie. (2021). *Perilaku dan organisasi*. Malang:Media Nusa Creative (MNC Publishing)
- Ansori, M. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Airlangga University Press.
- Arief, Suwarto.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta:Andi.
- Arifudin, O., Mayasari, A., & Ulfah, U. (2021). Implementasi Balanced Scorecard dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi World Class. *Edumas pul: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 767-775
- Edison, Emron, Yohny anwar, Imas komariyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBHARA Manajemen Press.
- Febriansah, Rizky Eka. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia*. Sidoarjo:UMSIDA PRESS
- Febrianto, Muhamad. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JTL Express Tropodo Sidoarjo. *Skripsi UBHARA Manajemen Press* . Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arief Yusuf. 2019. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hartini, Rachamatullaily, Mohammad Jibriel Avessina. 2021. *Pengantar Manajemen Bisinis*. Bandung : Media Sains Indonesia
- Haryati, Vivi R., Lupikawaty, Marieska dan Yahya. 2019. Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN terhadap Elemen Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol.17 No.1.
- Jaya, I. M. L. M., & Laut, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Quadrant.
- Johari Natal Siregar, Nova Jayanti dan Abd. Halim. 2024. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 5(2) 2024 : 3625-3635.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press
- Lina Marlina dan Wenny Desty Febrian. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1 (1): 53–71.
- Luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 5(4).
- Mangkunegara (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia*, tinjauan praktis aplikatif. Bandung.
- Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jesya . *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 245-261.
- Nurfitriani. 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendika Publisher.
- Putri Ni Putu Candra Saharani Dkk (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Prospek*. 2(4), 1032-1042
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39
- Putu Kawiana, Gede I. (2020). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Sembiring, hendri. 2020. "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan," . *Jurnal Jurakunman*. no. 1: 14.
- Siagian, Sondang. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. ALFABETA
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. ALFABETA
- Suskripyanto.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Sutrisno,Edy. (2020).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenada Media GRUP.
- Umam, K. 2019. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Wardhana, A. Sari Puspita, A. dan Limgiani. 2022. *Manajemen Kinerja (Konsep,Teori dan Penerapannya)*. Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.
- Yustini.T, dan Yuliza. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*. Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi.

LAMPIRAN

Lampiran 1 kuisoner penelitian

KUISONER PENELITIAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PABRIK CAT
TUNGGAL DJJAH INDAH SIDOARJO.**

Kepada Yth. Bapak/Ibu Saudara (i)

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya Program Studi
Manajemen Sumber Daya Manusia

Nama : Asril Ashab Arroyan

NIM :1912121088

Ingin meminta kesediaan saudara untuk berpartisipasi menjawab kuisoner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir saya di Universitas Bhayangkara Surabaya. Kuisoner ini ditujukan untuk mengetahui “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PABRIK CAT TUNGGAL DJJAH INDAH SIDOARJO**”. Atas kesediaan dan kerjasama saudara, saya ucapkan terima kasih banyak atas kesempatan dan waktu yang diberikan untuk menjawab kuisoner ini

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Pria () Wanita

Umur : Pilih salah satu dibawah

() 18 – 27 () 28 - 37

() 38 – 47 () 48 – 57

Pendidikan Terakhir : Pilih salah satu

() SMP () SMA/SMK () Diploma

() S1 () S2

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang menurut Bapak/Ibu anggap sesuai. Pilihan jawaban untuk pernyataan berikut ini adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
A. Disiplin Kerja (X1)						
1	Tujuan yang akan dicapai perusahaan jelas dan ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo					
2	Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo selalu berilaku yang baik dalam bekerja dan menjadi contoh yang baik bagi karyawan.					
3	Perusahaan memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang sesuai kepada karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo.					
4	Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo adil dalam memberikan pengakuan atau hukuman kepada karyawan					

5	Pimpinan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo selalu melakukan pengawasan pada karyawan saat bekerja.					
6	Saat melakukan kesalahan, sanksi hukuman yang adil diberikan kepada karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah Sidoarjo					
B. Pengalaman Kerja (X2)						
1	Pemberian bidang kerja kepada karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan					
2	Karyawan terbiasa menghadapi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan					
3	Karyawan cepat dalam memahami pekerjaan dan terampil dalam menggunakan peralatan pendukung pekerjaan					
C. Kompensasi (X3)						
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan waktu pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu.					
2	Karyawan mendapat insentif dari target dan dari pekerjaan lebih (lembur)					
3	Karyawan mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya) bagi karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah					
4	Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dan pekerjaan					
D. Kinerja Karyawan (Y)						
1	Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah di Sidoarjo bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
2	Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah di Sidoarjo selalu bekerja berdasarkan prosedur untuk memenuhi kualitas yang baik					
3	Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah di Sidoarjo selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target					
4	Karyawan PT. Pabrik Cat Tunggal Djajah Indah di Sidoarjo telah bekerja melalui proses yang transparan dan dapat bertanggung jawabkan					

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
2	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
3	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
4	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
5	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
6	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
7	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
8	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
9	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
10	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
11	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
12	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
13	Perempuan	18-27 tahun	SMA / Sederajat
14	Perempuan	28-37 tahun	SMA / Sederajat
15	Perempuan	28-37 tahun	SMA / Sederajat
16	Perempuan	28-37 tahun	SMA / Sederajat
17	Perempuan	28-37 tahun	SMA / Sederajat
18	Perempuan	28-37 tahun	SMA / Sederajat
19	Perempuan	28-37 tahun	SMA / Sederajat
20	Perempuan	28-37 tahun	Diploma
21	Perempuan	28-37 tahun	Diploma
22	Perempuan	28-37 tahun	Diploma
23	Perempuan	28-37 tahun	Diploma
24	Perempuan	38-47 Tahun	S1
25	Perempuan	38-47 Tahun	S1
26	Perempuan	38-47 Tahun	S1
27	Perempuan	38-47 Tahun	S1
28	Perempuan	38-47 Tahun	S1
29	Perempuan	48-57 Tahun	S2
30	Perempuan	48-57 Tahun	S2
31	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
32	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
33	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
34	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
35	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
36	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat

37	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
38	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
39	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
40	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
41	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
42	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
43	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
44	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
45	laki - laki	18-27 tahun	SMA / Sederajat
46	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
47	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
48	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
49	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
50	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
51	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
52	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
53	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
54	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
55	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
56	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
57	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
58	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
59	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
60	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
61	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
62	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
63	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
64	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
65	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
66	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
67	laki - laki	28-37 tahun	SMA / Sederajat
68	laki - laki	38-47 Tahun	SMA / Sederajat
69	laki - laki	38-47 Tahun	SMA / Sederajat
70	laki - laki	38-47 Tahun	SMA / Sederajat
71	laki - laki	38-47 Tahun	Diploma
72	laki - laki	38-47 Tahun	Diploma
73	laki - laki	38-47 Tahun	S1
74	laki - laki	38-47 Tahun	S1
75	laki - laki	38-47 Tahun	S1
76	laki - laki	38-47 Tahun	S1

77	laki - laki	38-47 Tahun	S1
78	laki - laki	38-47 Tahun	S1
79	laki - laki	38-47 Tahun	S1
80	laki - laki	38-47 Tahun	S1
81	laki - laki	48-57 Tahun	S1
82	laki - laki	48-57 Tahun	S1
83	laki - laki	48-57 Tahun	S2
84	laki - laki	48-57 Tahun	S2
85	laki - laki	48-57 Tahun	S2

Lampiran 3 Tabel Hasil Jawaban Responden

Rekap Data Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

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

37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4
39	5	5	3	5	5	5
40	4	4	5	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	5	5
43	3	4	4	4	4	4
44	4	4	4	5	5	4
45	4	5	5	5	4	4
46	5	5	5	5	5	5
47	4	3	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	5	5	5	5
51	5	4	4	5	4	5
52	5	5	5	5	5	4
53	4	4	5	5	4	4
54	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5
56	4	3	4	4	4	4
57	4	4	4	3	5	5
58	5	5	4	5	5	4
59	4	5	4	5	4	4
60	5	4	5	5	5	5
61	5	5	5	4	5	5
62	4	4	4	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	5
65	5	5	5	4	5	4
66	5	5	5	5	4	5
67	3	4	4	4	4	5
68	4	4	4	4	5	5
69	5	5	5	4	4	4
70	4	4	5	4	5	5
71	4	5	5	4	5	5
72	4	4	4	4	4	5
73	4	3	4	4	4	4
74	3	4	4	5	5	4
75	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5

77	4	4	4	4	3	4
78	4	4	4	5	4	5
79	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	5	4	5
81	5	5	5	4	5	4
82	4	4	4	4	4	4
83	3	4	4	5	4	4
84	5	5	5	5	5	3
85	5	5	5	4	5	5

Rekap Data Hasil Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3
1	5	4	5
2	4	5	5
3	4	5	4
4	5	4	4
5	4	3	4
6	5	5	5
7	5	4	4
8	4	5	5
9	4	4	5
10	5	3	5
11	5	5	4
12	5	5	4
13	5	4	4
14	5	5	5
15	5	4	5
16	4	4	5
17	5	4	4
18	4	5	4
19	5	4	4
20	5	4	5
21	5	5	4
22	3	4	4
23	4	4	5
24	5	4	4
25	4	4	4
26	4	4	4
27	4	4	5

28	4	4	4
29	5	5	4
30	4	4	4
31	4	4	4
32	4	4	4
33	5	5	4
34	5	5	5
35	4	4	4
36	4	4	4
37	5	5	5
38	3	4	4
39	5	5	4
40	4	4	4
41	4	3	4
42	5	5	5
43	5	4	5
44	5	4	4
45	5	4	4
46	4	4	4
47	4	4	4
48	5	5	5
49	4	4	5
50	5	5	4
51	4	5	5
52	5	5	3
53	4	4	4
54	4	4	3
55	5	5	5
56	4	4	4
57	5	5	5
58	5	5	5
59	5	5	5
60	4	5	5
61	5	5	5
62	4	4	4
63	5	5	5
64	4	5	4
65	3	4	5
66	5	4	5
67	5	5	4

68	4	4	3
69	5	5	5
70	4	5	4
71	4	4	5
72	4	4	4
73	5	5	3
74	5	5	5
75	5	5	5
76	5	5	4
77	4	5	5
78	4	5	4
79	4	4	4
80	3	5	4
81	5	4	5
82	5	5	4
83	3	5	4
84	4	5	5
85	3	3	4

Rekap Data Hasil Kuesioner Variabel Kompensasi (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1	4	3	3	4
2	5	5	5	5
3	5	5	4	5
4	4	4	4	4
5	5	4	4	5
6	4	5	4	5
7	4	4	4	4
8	4	4	4	4
9	5	3	5	5
10	4	5	4	4
11	5	5	5	5
12	4	5	5	4
13	5	5	5	5
14	4	4	4	5
15	5	5	4	5
16	5	5	4	5
17	5	5	5	5
18	4	4	5	4

19	5	4	4	5
20	4	5	5	5
21	5	4	4	5
22	4	4	5	5
23	4	5	5	4
24	5	4	5	5
25	4	5	4	4
26	5	5	5	5
27	3	4	4	4
28	5	5	5	5
29	4	5	5	4
30	4	4	4	5
31	5	5	5	4
32	4	4	4	4
33	5	5	5	5
34	5	5	5	5
35	5	4	5	5
36	5	5	4	4
37	5	5	5	5
38	4	5	4	4
39	5	5	5	5
40	5	4	5	5
41	4	4	4	4
42	4	5	4	5
43	5	5	5	5
44	4	4	4	4
45	4	5	5	4
46	4	4	4	4
47	4	4	4	5
48	4	5	4	5
49	4	4	5	5
50	5	5	5	5
51	4	5	4	4
52	4	5	4	5
53	5	5	5	5
54	5	5	5	5
55	4	4	4	4
56	4	4	4	4
57	3	5	3	4
58	4	4	4	4

59	5	5	5	5
60	4	4	4	4
61	5	4	5	5
62	4	5	5	5
63	5	5	5	5
64	4	4	4	5
65	5	4	5	4
66	5	5	4	5
67	4	4	4	5
68	4	4	5	5
69	5	4	4	4
70	5	4	5	5
71	5	4	5	5
72	4	4	4	5
73	4	4	4	4
74	4	5	5	4
75	4	4	4	4
76	5	5	5	5
77	4	4	3	4
78	4	5	4	5
79	5	5	5	5
80	4	5	4	5
81	5	4	5	4
82	4	4	4	4
83	4	5	4	4
84	5	5	5	3
85	5	4	5	5

Rekap Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	4	4	3	5
2	5	5	5	4
3	4	5	4	4
4	4	4	5	4
5	4	4	4	5
6	5	4	3	4
7	4	4	4	4
8	5	5	5	5
9	4	4	4	4

10	4	4	4	5
11	5	5	5	5
12	4	4	4	5
13	5	5	5	4
14	4	4	4	4
15	3	4	4	4
16	5	5	5	5
17	5	5	5	4
18	4	4	4	4
19	4	5	4	5
20	5	5	5	4
21	4	4	4	4
22	4	4	4	4
23	5	5	5	5
24	4	4	4	4
25	5	5	5	5
26	5	4	4	4
27	5	5	5	5
28	4	4	4	4
29	5	5	5	5
30	4	4	4	4
31	5	5	5	4
32	5	4	4	5
33	4	5	5	4
34	5	4	5	5
35	5	5	5	4
36	4	4	4	4
37	3	4	4	4
38	5	5	5	5
39	4	4	4	4
40	5	5	5	4
41	4	5	4	5
42	3	4	5	5
43	5	4	5	4
44	5	5	4	5
45	5	5	5	5
46	5	5	5	5
47	5	5	5	4
48	4	4	4	5
49	5	5	5	5

50	4	4	4	4
51	5	5	5	4
52	5	5	5	5
53	3	4	4	4
54	4	4	4	4
55	5	5	5	4
56	4	4	4	4
57	4	5	5	4
58	4	4	4	4
59	4	3	4	4
60	3	4	4	5
61	4	5	4	4
62	4	5	5	4
63	4	4	4	5
64	5	4	3	4
65	5	5	5	4
66	4	4	4	4
67	4	4	4	4
68	5	5	5	5
69	4	4	4	4
70	5	5	5	5
71	5	4	4	4
72	5	5	5	5
73	4	4	4	4
74	5	5	5	5
75	4	4	4	4
76	5	5	5	4
77	5	4	4	5
78	4	5	5	4
79	5	4	5	5
80	5	5	5	4
81	4	4	4	4
82	3	4	4	4
83	5	5	5	5
84	4	4	4	4
85	5	5	5	4

Lampiran 4 Uji Validitas Kuisiner (*Output SPSS*)

Disiplin Kerja (X1)

		Correlations						Disiplin Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.566**	.548**	.466**	.468**	.105	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.340	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.566**	1	.603**	.475**	.514**	.264*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.014	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.548**	.603**	1	.429**	.382**	.066	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.546	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.466**	.475**	.429**	1	.327**	.102	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.353	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.468**	.514**	.382**	.327**	1	.389**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.105	.264*	.066	.102	.389**	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.340	.014	.546	.353	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.767**	.820**	.724**	.674**	.729**	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengalaman Kerja (X2)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	Pengalaman Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.318**	.195	.741**
	Sig. (2-tailed)		.003	.074	.000
	N	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.318**	1	.173	.709**
	Sig. (2-tailed)	.003		.114	.000
	N	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.195	.173	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.074	.114		.000
	N	85	85	85	85
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.741**	.709**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompensasi (X3)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.188	.558**	.448**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.085	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
X3.2	Pearson Correlation	.188	1	.277*	.158	.580**
	Sig. (2-tailed)	.085		.010	.149	.000
	N	85	85	85	85	85
X3.3	Pearson Correlation	.558**	.277*	1	.326**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.002	.000
	N	85	85	85	85	85
X3.4	Pearson Correlation	.448**	.158	.326**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.149	.002		.000
	N	85	85	85	85	85
Kompensasi	Pearson Correlation	.780**	.580**	.777**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations				Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
Y.1	Pearson Correlation	1	.581**	.533**	.268*	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.581**	1	.723**	.248*	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.533**	.723**	1	.219*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.044	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.268*	.248*	.219*	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.013	.022	.044		.000
	N	85	85	85	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.810**	.844**	.825**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Uji Reliabilitas Kuisoner (*Output SPSS*)

Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.786	6

Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.672	3

Kompensasi (X3)

Reliability Statistics

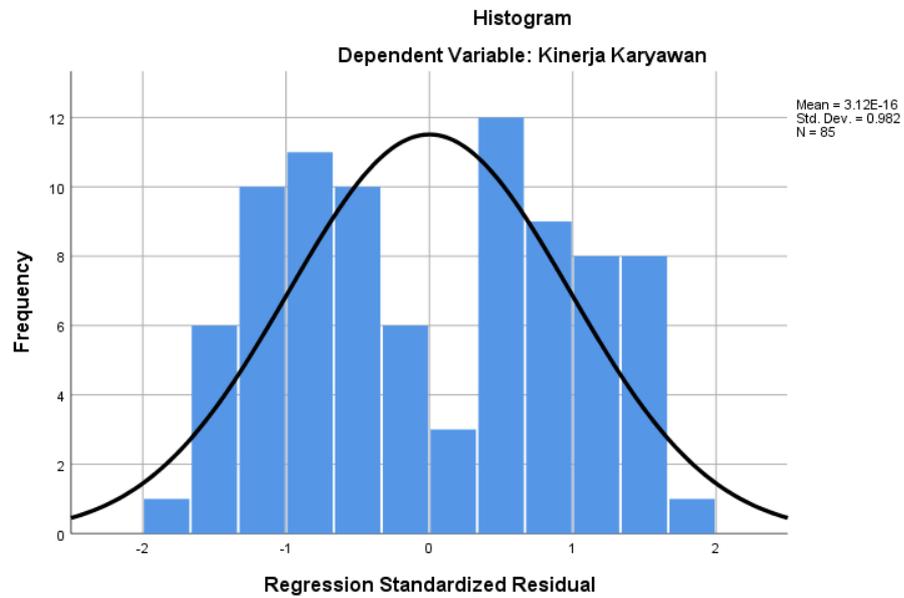
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.660	4

Kinerja Karyawan (Y)

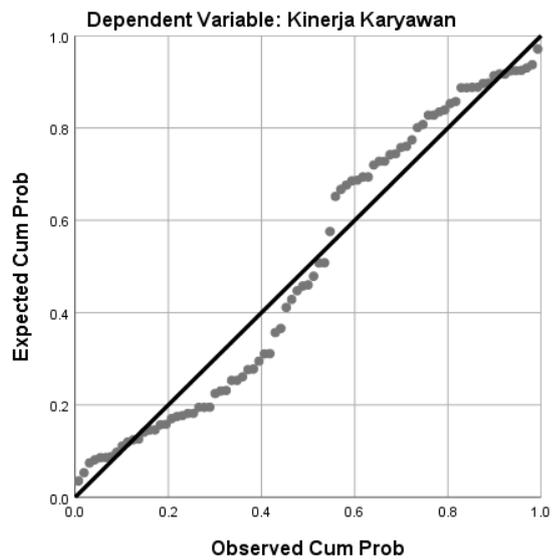
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.755	4

Lampiran 6 Uji Normalitas (*Output SPSS*)



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61038632
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116

	Negative	- .105
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 7 Uji Multikolonieritas (*Output SPSS*)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.907	1.102
	Pengalaman Kerja	.994	1.006
	Kompensasi	.911	1.098

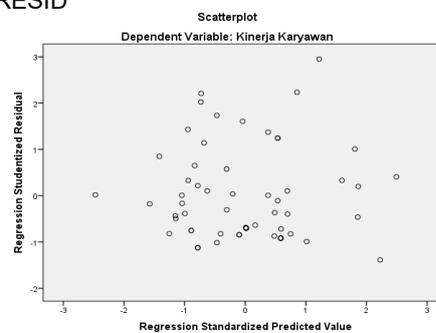
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas (*Output SPSS*)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.640	1.402		1.170	.002
	Disiplin Kerja	-.006	.035	-.018	-.158	.874
	Pengalaman Kerja	-.016	.064	-.028	-.256	.799
	Kompensasi	.009	.054	.019	.164	.870

- Dependent Variable: ABRESID



Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F dan Menentukan Variabel Dominan (*Output SPSS*)

R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.779	.044	1.640

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.936	3.159		6.628	.000
	Disiplin Kerja	.081	.079	.115	2.026	.005
	Pengalaman Kerja	.058	.144	.066	2.487	.015
	Kompensasi	.339	.122	.236	3.321	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.583	3	6.194	12.303	.023 ^b
	Residual	217.841	81	2.689		
	Total	236.424	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 10 Kartu Bimbingan Skripsi

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Asril Ashab Arroyan
 N.I.M : 1912121088
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : SDM
 Mulai Memprogram : Bulan Tahun

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PABRIK CAT TUNGGAL DJAJAH INDAH SIDOARJO

Pembimbing Utama : Prof. Dr. Musriha., Dra. Ec., M. Si
 Pembimbing Pendamping : Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., MM

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	22-5-2024	Bab I, II, III revisi		AE
2.	28-5-2024	Bab I, II, III acc		AE
3.	7-6-2024	Bab I-III	Dr / Arroyan	
4.	10-6-2024	Bab I-III	Dr / Acc	
5.				
6.	29-6-2024	Bab IV-V	Dr / Arroyan	
7.	1-7-2024	Bab IV-V	Dr / Acc	
8.				
9.	1-7-2024	Bab IV revisi		AE
10.	2-7-2024	Bab IV & V acc		AE
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				

Sy B. Shy
10/7/24

Surabaya, 29 april 2024
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Manajemen

 5/7/24

Indah Noviandari, SE., M.Si
 NIDN. 0704117101

