

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAPENDA KOTA
BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Program Studi Manajemen Jenjang Pendidikan Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Universitas
Sangga Buana Bandung



Disusun Oleh:

Gelar Shafwan Rai Guna

1111211022

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP BANDUNG

2025

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung
Nama : Gelar Shafwan Rai Guna
NPM : 1111211022
Fakultas : Ekonomi
Jenjang Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Tempat Penelitian : Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bandung
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan

Telah disetujui oleh pembimbing dan pengajuan tertera pada tanggal di bawah ini

Bandung, 25 September 2025

Pembimbing

(Dr. Sri Rochani Mulyani, SE., M.Si)

Mengetahui,

Pengaji I

(Fitria Lilyana, SE.,M.Si)

Wakil Dekan

Fakultas Ekonomi

Pengaji II

(Tahmat, SE.,M.Si)

Ketua Program

Studi S1 Manajemen

(Dr. Welly Surjono, SE.,M.Si)

(Fitria Lilyana, SE.,M.Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Gelar Shafwan Rai Guna

NPM : 1111211022

Alamat : Jl.Cibiru Indah I Blok B No. 52 RT 03 RW 13. Kab.Bandung

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 8 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



METERAI TEMPEL
6F41FAKX572738971

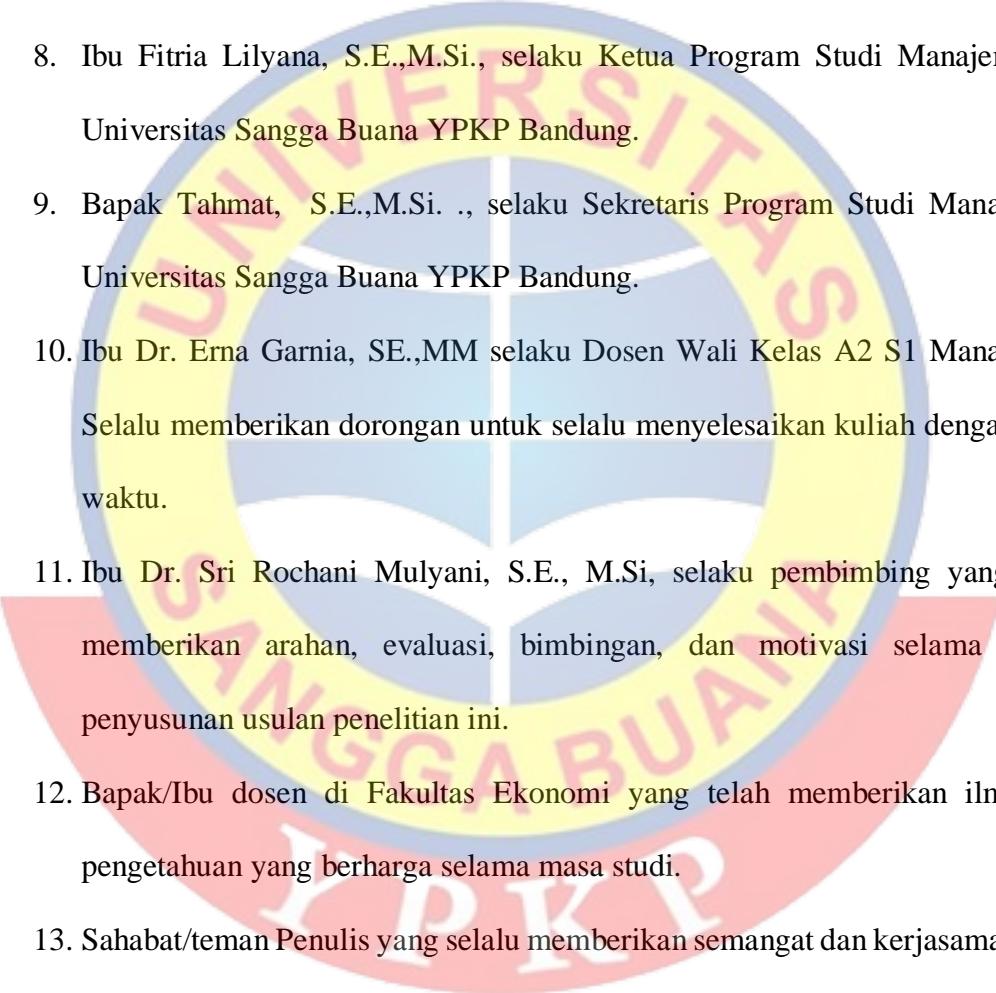
(Gelar Shafwan Rai Guna)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung”.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dalam rangka memperoleh Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sangga buana YPKP Bandung. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya usulan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan moral dan material dengan doa yang tanpa henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Didin Saepudin,S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT. selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Bapak Bambang Susanto, S.E., M.Si. selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.AP., M.AP., selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

- 
6. Ibu R. Aryanti Ratnawati, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 7. Bapak Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 8. Ibu Fitria Lilyana, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 9. Bapak Tahmat, S.E.,M.Si. ., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
 10. Ibu Dr. Erna Garnia, SE.,MM selaku Dosen Wali Kelas A2 S1 Manajemen. Selalu memberikan dorongan untuk selalu menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
 11. Ibu Dr. Sri Rochani Mulyani, S.E., M.Si, selaku pembimbing yang telah memberikan arahan, evaluasi, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan usulan penelitian ini.
 12. Bapak/Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang berharga selama masa studi.
 13. Sahabat/teman Penulis yang selalu memberikan semangat dan kerjasama dalam berbagai situasi.
 14. Terimakasih untuk Bela Ardilla selaku sahabat seperjuangan yang selalu mengingatkan dan memberikan semangat dalam penelitian ini.
 15. Terimakasih untuk diri sendiri, karena dengan tekun mengerjakan skripsi sampai dengan selesai.

Penulis menyadari bahwa usulan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengaharapkan adanya kritik dan saran yang membangun guna perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang.



ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAPENDA KOTA BANDUNG

Gelar Shafwan Rai Guna

Adanya kompensasi yang rendah di BAPENDA Kota Bandung yang tidak sesuai dengan ketentuan pemerintah Kota Bandung dan disiplin kerja yang masih rendah, dari masalah tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi rendah, Maka dari itu tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara memperoleh data menggunakan kuesioner, Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Sementara pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling dengan rumus slovin. Hasil didapatkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan (dilakukan analisis regresi linear berganda), hasil koefisien korelasi didapatkan adanya ke eratan hubungan kuat dan koefisien determinasi simultan menunjukkan pengaruh yang kuat, determinasi simultan mendapatkan hasil yaitu kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel kinerja karyawan dan pada determinasi parsial pada variabel X1 menunjukkan kontribusi yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel X2, di mana variabel X2 memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel Y. Hasil uji f adanya pengaruh secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji t, kompensasi memberikan positif dan signifikan kinerja karyawan, dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan dan memperhatikan kedisiplinan, agar perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung.

Kata Kunci : Kompenasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL REVENUE AGENCY (BAPENDA) OF BANDUNG CITY

Gelar Shafwan Rai Guna

The low compensation at BAPENDA Kota Bandung, which does not comply with the regulations of the Bandung City Government, along with the low level of work discipline, has affected the employees' performance. Based on this issue, the researcher aims to identify, describe, and analyze the influence of compensation and work discipline on employee performance at BAPENDA Kota Bandung. This study uses primary data obtained through questionnaires. The research method applied is descriptive and verificative analysis, while the sample was determined using probability sampling with the Slovin formula. The results show that compensation has a positive and significant effect (based on multiple linear regression analysis). The correlation coefficient indicates a strong relationship, and the simultaneous determination coefficient shows that compensation and work discipline have a strong influence on employee performance. The partial determination results demonstrate that the contribution of compensation (X_1) is smaller than that of work discipline (X_2), where work discipline provides a more dominant influence on employee performance (Y). The F-test results indicate a simultaneous influence of compensation and work discipline on employee performance. Meanwhile, the t-test results reveal that both compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. These results indicate that the company must pay attention to compensation that can increase employee satisfaction and maintain work discipline, so that the company can sustain and improve employee performance at BAPENDA Kota Bandung.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
1.5.1 Maksud Penelitian.....	11
1.5.2 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Kegunaan Penelitian.....	12
1.6.1 Kegunaan Teoritis	12
1.6.2 Kegunaan Praktis	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	13
1.7.1 Waktu Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Teori dan Konsep	16
2.1.1 Manajemen	16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Kompensasi	18

2.1.4 Disiplin Kerja	24
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	29
2.2 Studi Empiris	34
2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	37
2.3.1 Kerangka Pemikiran.....	37
2.3.2 Paradigma Penelitian.....	39
2.3.3 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Metode Penelitian.....	42
3.2 Objek Penelitian	42
3.2.1 Subjek Penelitian.....	42
3.3 Desain Penelitian	44
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	46
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.5.1 Populasi	48
3.5.2 Sampel	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	49
3.6.1 Teknik pengumpulan Data	49
3.6.2 Instrumen Penelitian	51
3.6.3 Uji Validitas	51
3.6.4 Uji Reliabilitas	53
3.6.5 Method of Successive Internal	54
3.7 Teknik Analisis Data.....	55
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	55
3.7.2 Analisis Verifikatif	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Gambaran Umum Responden	63

4.1.2 Hasil Uji Validitas	66
4.1.3 Hasil Uji Reliabilitas	67
4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif	68
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	103
4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	106
4.1.7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	107
4.1.8 Hasil Koefisien Determinasi	109
4.1.9 Hasil Uji Hipotesis.....	111
4.2 Pembahasan	114
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	115
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	116
4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan...117	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	119
5.1 Kesimpulan.....	119
5.2 Saran	122
DAFTAR PUSTAKA.....	124
LAMPIRAN	132

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) BAPENDA Kota Bandung Tahun 2019 ...	3
Tabel 1. 2 Perbandingan Capaian Kinerja Nyata Tahun 2020-2024	3
Tabel 1. 3 Data Upah Minimum Regional (UMR) Kota Bandung	4
Tabel 1. 4 Data Golongan Gaji Karyawan BAPENDA Kota Bandung	5
Tabel 1. 5 Data Kehadiran Tahun 2025 Per Bulan Mei BAPENDA Kota Bandung	6
Tabel 1. 6 Pra Survey Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1. 7 Pra Survey Kompensasi.....	8
Tabel 1. 8 Pra Survey Disiplin Kerja.....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3. 1 Desain Penelitian	45
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	46
Tabel 3. 3 Skala Likert	51
Tabel 3. 4 Kategori Skala	56
Tabel 3. 5 Garis Kontinuum.....	56
Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi	60
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompensasi (X1)	66
Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	66
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 1 : Besarnya gaji/upah yang diterima puas dan sesuai dengan kinerja.....	69
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 2: Pemberian tunjangan yang tidak sesuai dengan	70

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 3: Besarnya bonus yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan	71
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 4: Fasilitas yang diberikan memadai dan mendukung pekerjaan	72
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 5: Program pensiun yang ditawarkan perusahaan memberikan rasa aman untuk masa depan	73
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 6: Fasilitas asuransi yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga....	74
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 7: Perusahaan menyediakan program rekreasi (family gathering/jalan-jalan) untuk karyawan.....	75
Tabel 4. 15 Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel Kompensasi (X1)	
.....	76
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 8 : Masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.....	79
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 9: Tidak mematuhi dan melanggar peraturan di kantor.....	80
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 10: Tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan	81
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 11: Menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati agar tidak rusak.....	82
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 12: Bertanggung jawab bila melakukan kesalahan	83
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 13: Bekerja dengan fungsi dan tugas yang sudah diberikan	85
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 14: Bekerja sesuai dengan jam kerja dan tidak keluar kantor pada jam kerja	86
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 15: Memahami dan mampu melaksanakan peraturan yang ada di kantor.....	87

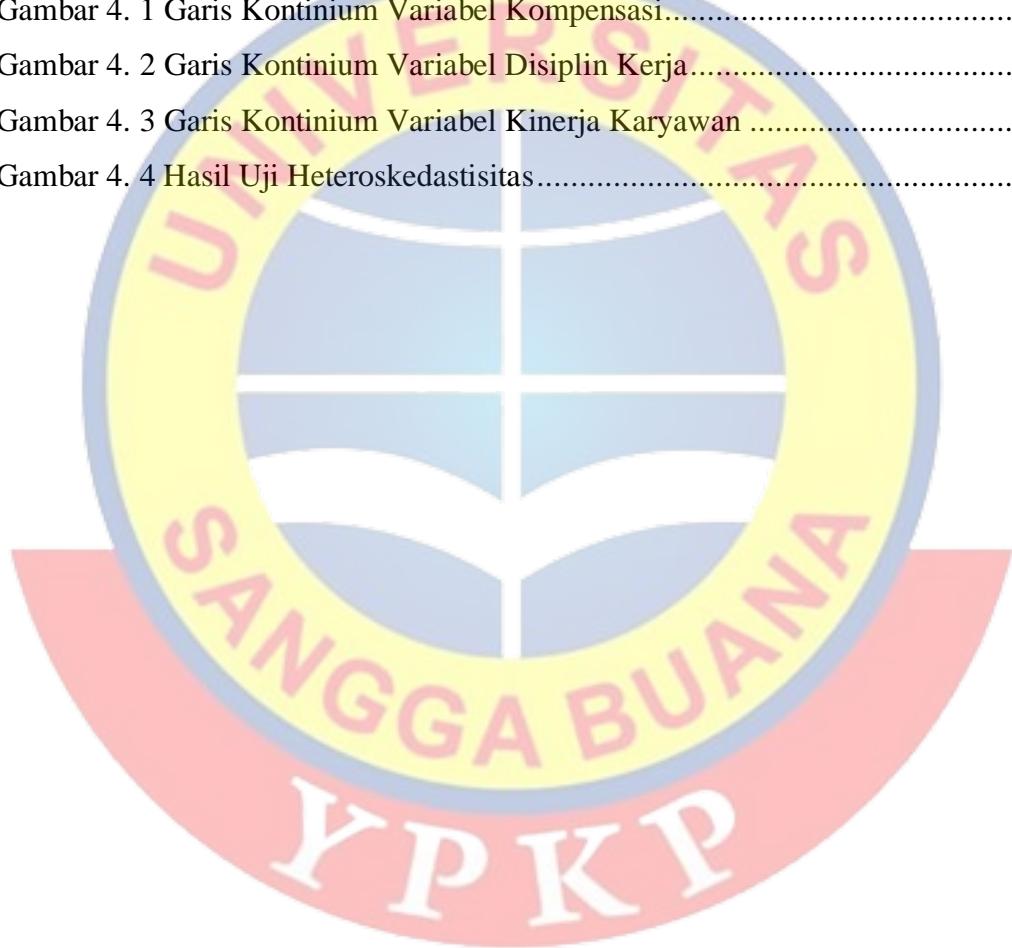
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 16: Mampu menyelesaikan tugas dengan mengikuti prosedur yang telah dibuat	88
Tabel 4. 25 Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja (X2)....	89
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 17: Mengenakan pakaian rapi serta mampu memperhitungkan hasil pekerjaan.	
.....	91
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 18: Apakah mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.....	92
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 19: Tidak mampu dalam menguasai tugas sehingga menghambat kepada tugas yang telah diberikan	
.....	94
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 20: Memiliki inisiatif dalam pekerjaan, sehingga bekerja tanpa bantuan orang lain	95
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 21: Menjalankan pekerjaan sehari-hari dengan menaati peraturan yang ada di kantor.....	96
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 22: Mampu berkolaboratif interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk menggapai kesamaan bersama.	
.....	97
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 23: Mampu beradaptasi sesuai dengan sistem, lingkungan kerja dan pekerjaan	99
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden terhadap Kuesioner Nomor 24: Menyelesaikan tugas sesuai kenyataan, tanpa mengada-ada hasilnya.	100
Tabel 4. 34 Rekapitulasi TAnggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)	
.....	101
Tabel 4. 35 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	
.....	104
Tabel 4. 36 Hasil Uji Multikolinearitas.....	105
Tabel 4. 37 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	107

Tabel 4. 38 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	108
Tabel 4. 39 Hasil Koefisien Determinasi	109
Tabel 4. 40 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	111
Tabel 4. 41 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	112



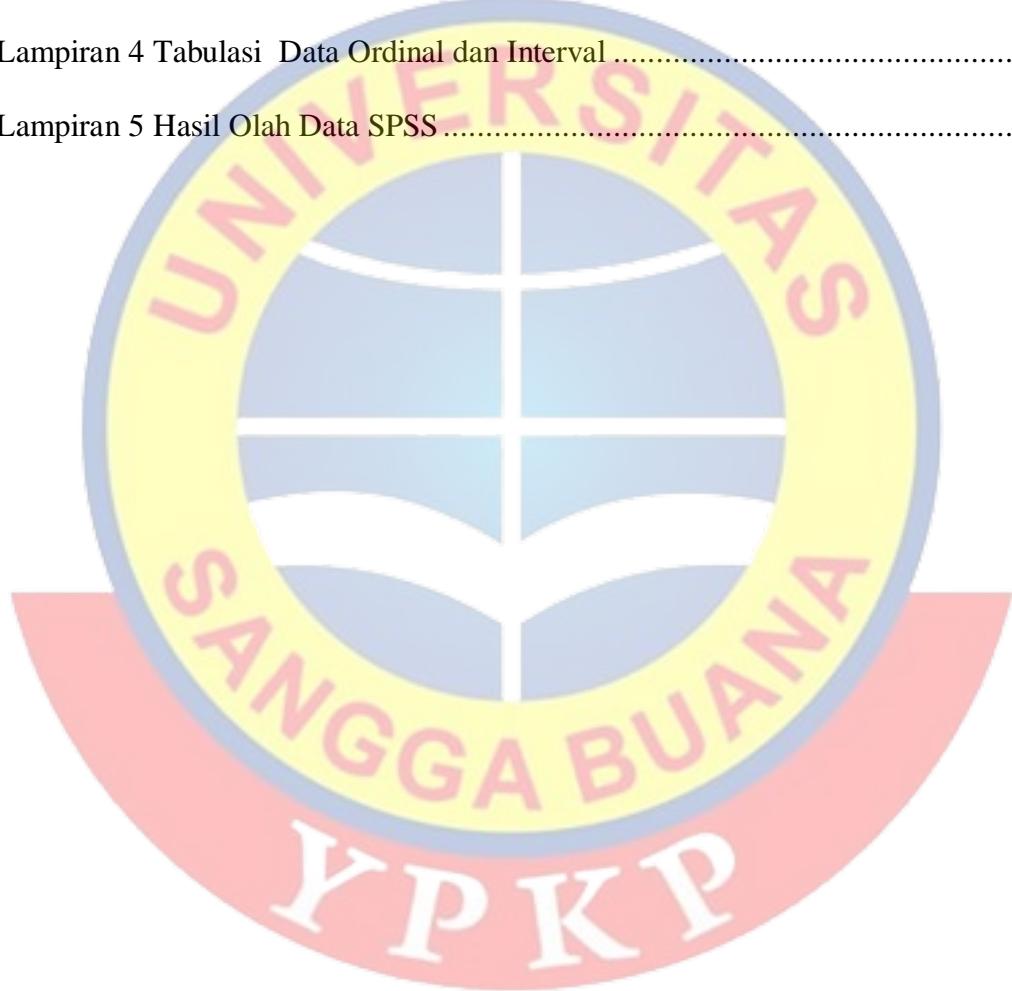
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian	40
Gambar 3. 1 Kurva Uji F (Simultan)	62
Gambar 3. 2 Kurva Uji T (Parsial) Pihak Kanan	63
Gambar 4. 1 Garis Kontinuum Variabel Kompensasi.....	78
Gambar 4. 2 Garis Kontinuum Variabel Disiplin Kerja.....	91
Gambar 4. 3 Garis Kontinuum Variabel Kinerja Karyawan	103
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	106



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Berita Acara Bimbingan Skripsi	132
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	133
Lampiran 3 Kuesioner Tinjauan Penelitian.....	134
Lampiran 4 Tabulasi Data Ordinal dan Interval	141
Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS	154



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM), tidak terkecuali pemerintahan merupakan kumpulan orang-orang yang terpilih untuk mengerjakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Adanya Lembaga Administrasi Negara No: 239/IX/6/8/2003 instansi pemerintah merupakan Negara Kesatuan Republik Indonesia adanya perundang-undangan yang berlaku terdiri dari: Kementrian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang didanai dari anggaran negara.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi sangat dominan karena merupakan pendorong terpenting dari suatu organisasi. Oleh karena itu, perhatian serius merupakan penentu keberhasilan organisasi. Sementara pandangan masyarakat dapat dilihat tidak hanya secara individu tetapi juga dalam kelompok di lingkungan organisasi, kita juga dapat melihat bahwa sikap dan perilaku manusia memiliki karakteristik dan karakteristik yang berbeda, secara individu, antara

kelompok unit organisasi, jika adaptasi ini gagal atau tidak benar, ini menyebabkan stres di tempat kerja.

Badan Pendapatan Daerah atau disingkat BAPENDA merupakan lembaga penunjang pemerintahan yang menunjang urusan pendapatan daerah dengan dipimpin oleh kepala badan di bawah gubernur melalui sekretaris daerah. BAPENDA memegang peranan penting, terutama dari pengelolaan pajak di daerah, dari sisi lain koordinator pendapatan daerah juga bertanggung jawab terhadap kemajuan penghimpunan pendapatan daerah. BAPENDA mempunyai (UPT) yang tersebar pada setiap daerah. Adapun penanganan pajak yang dilakukan di UPT lebih fokus kepada (PBB) dan (PAT).

Kinerja karyawan begitu penting untuk suatu organisasi atau instansi sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, namun setelah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa narasumber karyawan di BAPENDA Kota Bandung. Fenomena yang terjadi adanya penurunan capaian kinerja nyata masih belum sesuai harapan dan masih belum optimal karena capaian kinerja nyata masih menurun permasalahan ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga instansi. Termuan tersebut disebabkan oleh indikator kinerja utama (IKU) yang masih belum maksimal pada penerapannya tentunya berpengaruh kepada capaian kinerja nyata dari BAPENDA Kota Bandung. Menurut (Fatmawati, 2023) kinerja adalah hasil akhir dari usaha seseorang dan dicapai melalui penggunaan keterampilan dan perilaku dalam keadaan tertentu di suatu organisasi.

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) BAPENDA Kota Bandung Tahun 2019

Indikator Kinerja Utama (IKU)	
Kategori	Indikator
Produktivitas Kerja	Tugas dan Kualitas Hasil Kerja
Disiplin Kerja	Kehadiran dan Kepatuhan
Orientasi Pelayanan	Responsive, Tingkat Kepuasan Layanan
Tanggung Jawab & Integritas	Laporan Kerja, Tupoksi
Kerja Sama & Komunikasi	Bekerja dalam tim, komunikasi dengan rekan
Inisiatif & Solusi	Partisipasi Inovasi layanan public
Peningkatan Kompetensi	Pelatihan, pengembangan dan penerapan

Sumber: Peraturan Walikota Bandung No.69 Tahun 2019

Tabel 1. 2 Perbandingan Capaian Kinerja Nyata Tahun 2020-2024

TW - Tahun	Capaian Kerja (%)	Naik /Turun (%)
I-2023	15,64	-
II-2023	13,57	-13,23
III-2023	13,4	-1,25
IV-2023	12,65	-5,59
I-2024	11,61	-8,22
II-2024	10,98	-5,42
III-2024	11,71	6,64
IV-2024	12,88	9,99
Total		-17,09
Rata-rata	12,42	-2,44

Sumber : LKIP BAPENDA Kota Bandung

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa capaian kinerja instansi mengalami fluktuasi tahun 2020, 2022 dan 2024. Target yang ditetapkan adanya kenaikan dengan konsisten mengikuti LKIP tahunan BAPENDA Kota Bandung, namun realisasi kinerja tidak selalu berjalan dengan target yang ditetapkan. Dilihat pada tahun 2022 capaian kinerja

menurun 5% menjadi 99,78% yang menunjukkan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian menyebutkan penurunan diakibatkan menurunnya realisasi pendapatan dan keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya pengawasan disiplin, dan efek sisa pandemi bisa menjadi salah satunya. Tahun 2024 penurunan kembali dimana capaian kinerja di angka 100.73% dari 105,28% pada tahun sebelumnya.

Setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di BAPENDA Kota Bandung terungkap bahwa fenomena penting dalam BAPENDA adalah minat yang signifikan dalam mengejar karir sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), melihat gaji yang sudah ditetapkan tentunya memiliki jabatan serta bernjenjang, bekerja 8 jam selama 5 hari setiap minggu. Banyak yang tidak mengetahui beberapa hal yang ada di pekerjaan tersebut. Narasumber mengatakan bahwa masih banyak keluhan mengenai Gaji yang diberikan karena instansi tidak memberikan upah yang tidak sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah, tercantum dalam upah minimum regional (UMR), khususnya pada golongan I dan II. Menurut (Mulyadi, 2021:37) karyawan mungkin tidak bekerja dengan baik jika mereka tidak menerima kompensasi yang cukup baik.

Tabel 1. 3 Data Upah Minimum Regional (UMR) Kota Bandung

Tahun	Besaran UMR Kota Bandung
2023	Rp 4.048.462
2024	Rp 4.209.309

2025	Rp 4.482.914
------	--------------

Sumber: Kompas.com

Tabel 1. 4 Data Golongan Gaji Karyawan BAPENDA Kota Bandung

Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV
Rp1.685.700 – Rp2.522.600	Rp2.184.000 – Rp3.643.400	Rp2.875.000 – Rp4.500.000	Rp3.600.000 – Rp5.300.000
Rp1.840.800 – Rp2.670.700	Rp2.385.000 – Rp3.797.500	Rp3.000.000 – Rp4.700.000	Rp3.800.000 – Rp5.500.000
Rp1.918.700 – Rp2.783.700	Rp2.485.900 – Rp3.958.200	Rp3.200.000 – Rp4.900.000	Rp4.000.000 – Rp5.700.000
Rp1.999.900 – Rp2.901.400	Rp2.591.100 – Rp4.125.600	Rp3.400.000 – Rp5.100.000	Rp4.200.000 – Rp5.900.000

Sumber : Sub Bagian umum dan Kepegawaian BAPENDA

Berdasarkan pada tabel 1.4 memperlihatkan adanya perbedaan yang cukup signifikan antar golongan gaji. Narasumber menyatakan permasalahan yang terjadi yaitu dengan gaji yang masih dibawah UMR Kota Bandung, khususnya pada golongan I dan II pada tabel 1.4, tentunya gaji pada golongan I dan II masih dibawah UMR yang dimana pada tahun 2025, pada SK Gubernur Jawa Barat No.561.7/Kep.798-Kesra/2024, UMR Bandung 2025 naik 6,5 % menjadi Rp 4.482.914, meskipun BAPENDA Kota Bandung telah menetapkan struktur gaji berdasarkan golongan yang mengikuti ketentuan nasional. narasumber menyebutkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dari golongan I, II dan III itu tidak jauh beda, oleh karena itu menimbulkan ketidakpuasan atas gaji yang diberikan, menurunnya semangat, dan berdampak pada penurunan kinerja. Menurut (Jufrizen, 2021:38) seseorang cenderung bekerja dengan

penuh semangat apabila gaji atau kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan apa dengan pekerjaannya.

Fenomena lain yang ada di BAPENDA Kota Bandung adalah disiplin kerja, rendahnya disiplin dengan tingkat keterlambatan begitu melonjak dengan karyawan selalu datang serta pulang tidak tepat waktu pada jam yang sudah ditentukan dan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Menurut (Harlandja, 2021:29) kedisiplinan merupakan yang terpenting jika semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik prestasi kerja yang dicapai. Rendahnya kedisiplinan dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, seperti tanpa keterangan, cuti yang terlalu sering dan keterlambatan karyawan yang begitu signifikan.

Tabel 1. 5 Data Kehadiran Tahun 2025 Per Bulan Mei BAPENDA Kota Bandung

Keterangan	Jumlah Laporan Perorangan	Jumlah Karyawan
Cuti	349	212
Tanpa Keterangan	157	212
Sakit	1.065	212
Ijin	-	212
Terlambat	4.500	212

Sumber : Sub Bagian umum dan Kepegawaian BAPENDA

Tabel 1.5 menunjukkan tingkat keterlambatan sangat tinggi dengan jumlah 4.500 karyawan terlambat pada saat datang ke kantor pukul 08.00 tetapi banyak yang hadir lebih dari waktu yang sudah ditentukan dan lalu pulang lebih dari pukul 16.00, adapun juga masih banyak karyawan yang tidak ada keterangan pada saat jam kerja berlangsung berjumlah 157 orang. Narasumber mengakui karyawan yang kurang akan

kesadaran akan disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2021:29) tingkat absensi karyawan dapat menunjukkan kedisiplinan yang rendah.

Tabel 1. 6 Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan	7	35%	13	65%	100%	
2	Mematuhi jam kerja dan peraturan kedisiplinan dengan konsisten	9	45%	11	55%	100%	
3	Akan mengerjakan tugas tambahan diluar tugas harian meskipun belum ada perintah dari atasan	9	45%	11	55%	100%	
Rata-rata		25	40%	35	60%	100%	
Jumlah Responden = 20							

Sumber : Survei pada 20 responden

Berdasarkan hasil survei kinerja karyawan pada 20 orang di BAPENDA Kota Bandung, ditemukan 65% menyatakan “tidak” hal ini disebabkan adanya tugas harian yang sudah cukup banyak seperti rengse sapoe dan operasi terpadu dengan tugas yang dikerjakan untuk memudahkan masyarakat menyelesaikan kewajiban membayar pajak. Tugas yang diberikan masih banyak yang terlambat dan tidak sesuai dengan standar dari BAPENDA Kota Bandung. Presentase 55% dari 20 responden menyatakan “tidak” bahwa mereka tidak selalu mematuhi jam kerja dan peraturan kedisiplinan karena tugas yang diberikan memiliki tenggat waktu yang begitu dekat. wawancara

dilakukan oleh penulis menegenai tugas-tugas yang dikerjakan, narasumber menyebutkan bahwa disaat sedang mengerjakan tugas harian ada tugas tambahan yang selalu harus diselesaikan di hari itu.

Tabel 1. 7 Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Besarnya gaji/upah yang diterima sesuai dengan kinerja	8	40%	12	60%	100%	
2	Puas dengan insentif atau bonus yang diberikan.	6	30%	14	70%	100%	
3	Tidak adanya program rekreasi tahunan dari perusahaan	13	35%	7	65%	100%	
Rata-rata		27	45%	33	55%	100%	
Jumlah Responden = 20							

Sumber : Survei pada 20 responden

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil survei 20 orang di BAPENDA Kota Bandung, ditemukan 60% responden merasa bahwa besarnya gaji yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan setiap harinya, selain itu pada beberapa wawancara, ada keluhan deadline tugas yang diharuskan tuntas cepat. Ditemukan juga 70% adanya ketidakpuasan dalam upah yang diterima, dalam sebuah wawancara narasumber merasa bahwa bila target yang dibebankan kepada karyawan tidak terlaksana maka adanya pemotongan gaji dan tidak adanya program rekreasi karyawan pada BAPENDA Kota Bandung, namun 70% fasilitas mencukupi untuk melaksanakan

pekerjaan sehari hari, ruangan yang nyaman, kamar mandii bersih, internet, dan fasilitas memadai.

Tabel 1. 8 Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Total	
		Ya		Tidak			
		F	%	F	%		
1	Selalu masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu	8	40%	12	60%	100%	
2	Selalu memeriksa kembali hasil kerja sebelum dilaporkan	8	40%	12	60%	100%	
3	Tidak selalu mematuhi SOP dalam menjalankan tugas	15	75%	5	25%	100%	
Rata-rata		31	53%	29	47%	100%	
Jumlah Responden = 20							

Sumber : Survei pada 20 responden

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil survey disiplin kerja 20 orang di BAPENDA Kota Bandung, menemukan bahwa 60% menyatakan “tidak” artinya masih banyak karyawan di BAPENDA Kota Bandung yang datang terlambat ke kantor dan pulang sebelum jam yang ditentukan. Berdasarkan tabel diatas masih banyak yang tidak selalu memeriksa tugas sebelum dilaporkan yang menyebabkan tugas yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atasan, tidak mematuhi peraturan (SOP) dalam menjalankan tugas, namun mereka bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menunjukkan kurangnya tingkat kesadaran akan disiplin kerja pada karyawan BAPENDA Kota Bandung. Penulis menyebarkan pra survey tersebut setelah

melakukan wawancara dahulu dengan beberapa karyawan disana, mereka mengakui bahwa kedisiplinan masih kurang sesuai dengan hasil pra survey yang penulis olah.

Berdasarkan penjelasan fenomena diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Penerapan indikator kinerja utama (IKU) masih belum maksimal berpengaruh terhadap capaian kinerja nyata dengan adanya penuruan tahun 2022 dan 2024.
2. Gaji yang diberikan golongan I & II di (BAPENDA) Kota Bandung masih dibawah UMR .
3. Tingkat Keterlambatan Tinggi di (BAPENDA) Kota Bandung.

1.3 Pembatasan Masalah

Latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan, maka tujuan dari untuk membuat penelitian ini lebih fokus dan terarah, pembatasan masalah berikut diperlukan:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja.
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Analisis pada penelitian ini adalah karyawan di BAPENDA Kota Bandung.

4. Waktu penelitian pada Maret – Agustus 2025 (6 bulan)

1.4 Rumusan Masalah

1. Mengetahui bagaimana Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung
4. Seberapa besar Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk dituangkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, serta untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berdampak kepada kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung, sebagai salah satu syarat jenjang program sarjana jurusan manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis :

1. Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung
2. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung
3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dasar untuk kemajuan ilmu pengetahuan di bidang manajemen. Topik MSDM membahas bagaimana kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat digunakan untuk referensi untuk berbagai pihak.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman bagi peneliti di bidang MSDM terkait kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi institusi yang diteliti diharapkan menjadi dasar dalam kebijakan sumber daya manusia (SDM).

3. Bagi peneliti selanjutnya bisa memberikan penelitian untuk bacaan yang bersangkutan dengan MSDM melalui kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bandung Jalan Wastukencana No.2, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117.

1.7.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian (2025)					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Penyusunan BAB IV dan V						
7	Sidang Akhir						

Sumber : Diolah Peneliti 2025

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

Setiap manusia mempunyai manajemen yang beragam. Terdiri dari manajemen individu, manajemen waktu, manajemen kerja dan keuangan. Setiap hari ada jadwal atau rencana yang akan dilakukan oleh individu untuk aktifitas. Tidak sesuai dengan yang direncanakan maka ada masalah dan pada saat itu tentunya diharuskan untuk membereskan masalah.

Menurut Terry G.R. (Margahana, 2020:9) menyebutkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian masuk kedalam semua dari proses yang dikenal sebagai manajemen.

Menurut Peter Drucker (Rahayu, 2024:5) manajemen merupakan sebuah aktifitas yang terdapat adanya sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengembangan dengan memaksimalkan sumber daya manusia bertujuan untuk kepentingan organisasi yang telah ditetapkan.

(Huda, 2024:3) manajemen adalah sebuah kedisiplinan yang penting untuk keberhasilan bisnis dan organisasi di sektor apapun, karena manajemen tidak hanya untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya, tetapi merupakan ilmu yang terus berkembang dengan seiring perkembangan zaman dengan beradaptasi di lingkungan bisnis yang cepat berubah dari tahun ke tahun.

Menurut (Bahri, 2022:67) manajemen adalah sebuah proses bersama yang dilakukan didalam organisasi dengan mengupayakan sumber daya manusia.

Beberapa penjelasan tersebut, manajemen merupakan sebuah pegangan organisasi dengan optimal dengan proses disiplin melalui upaya sumber daya manusia.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang mencakup hubungan dan peranan manusia dalam organisasi ataupun perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi tentu memiliki manajemen sumber daya manusia yang mengharuskan bertanggung jawab terkait aspek-aspek yang berkaitan dengan karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Menurut Amstrong (Fiernaningsih, 2024:6) merupakan suatu proses menangani masalah yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang sudah ditentukan.

Menurut (Suhartono dan Sina, 2020:10) kemampuan kombinasi dari kemampuan mental dan fisik individu. Prilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh genetika dan lingkungan, tetapi keinginan untuk memenuhi kebutuhannya mendorong prestasi kerja.

Menurut (Margaret Silalahi, 2022:258) menyatakan bahwa manajemen MSDM juga dapat didefinisikan sebagai sebuah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan membayar dengan mempertimbangkan hubungan kerja mereka termasuk kesehatan dan keamanan serta keadilan.

2.1.3 Kompensasi

Adanya kompensasi mencerminkan pengakuan dan tingkat kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarga dan adanya balas jasa yang diterima karyawan semakin besar maka berarti jabatannya tinggi. disinilah pentingnya kompensasi bagi karyawan dengan sebagai seorang dengan upaya (tenaga dan pikiran).

Menurut (Panjaitan, 2020:8) menyatakan kompensasi yang cukup serta adil akan menjadi harapan bagi karyawan. Kompensasi merupakan sebagai tanda imbalan dari perusahaan atas upaya yang diberikan oleh karyawan.

Menurut (Wulandari, 2022:556) ada kompensasi yang diterima adalah sebagai bentuk kinerja atas hasil yang diusahakan oleh individu di kantor selama masa kerja berlangsung.

Menurut (Saputra, 2021:72) merupakan hak yang diterima bagi karyawan atas pencapaian kinerja yang telah diselesaikan. Kompensasi adalah cara manajemen untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan menciptakan kedisiplinan.

2.1.3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan dari timbal balik adalah untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai, masyarakat dan pemerintah. Agar tercapai dengan efektif maka kompensasi harus memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Menurut Hasibuan (Didik Susetyo, 2020:3) sebagai tujuan pemberian kompensasi maka, diberikannya :

1. Ikatan Kerja Sama

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

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Kepuasan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Pegawai

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

6. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat dan Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung tinggi, artinya semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Kompensasi

Kompensasi merupakan harapan karyawan akan penghargaan organisasi atau perusahaan terhadap kontribusi kerjanya. Menurut Kadarisman (Oetarjo, 2023:15) aspek-aspek kompensasi karyawan yaitu :

1. Kebutuhan karyawan

Kompensasi berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dasar, sebagaimana kebutuhan ini meliputi:

- Kebutuhan Fisiologis yang meliputi makan, tempat tinggal yang dipenuhi melalui gaji.
 - Keamanan Kerja dan finansial dipenuhi melalui tunjangan kesehatan, jaminan hari tua, asuransi.
 - Kebutuhan sosial dan penghargaan dipenuhi melalui insentif , bonus.
2. Nilai dari pekerjaan karyawan

Setiap pekerjaan memiliki nilai yang relatif sebagaimana dilihat dari :

- Tingkat tanggung jawab
- Tingkat kesulitan atau keahlian yang dibutuhkan
- Kontribusi terhadap organisasi

3. Unsur motivasi yang terdapat dalam kompensasi

Kompensasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi mengandung unsur motivasional sebagaimana dilihat dari:

- Insentif kerja (bonus berdasarkan hasil kerja)
- Kenaikan gaji berdasarkan prestasi
- Reward non-finansial seperti piagam, promosi, dan pelatihan kerja

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (Nur dan Jamil, 2021:547) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penawaran yang ada lebih kecil dari lowongan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Tingkat kompensasi akan lebih besar jika perusahaan memberikan kepuasan atas pemberian kompensasi.

3. Produktivitas kerja Karyawan

Jika pekerjaan sehari-hari karyawan rendah maka, kompensasi yang diberikan rendah tetapi jika produktivitasnya tinggi akan memberikan kompensasi yang besar.

4. Biaya Hidup

Biaya hidup dapat menentukan tinggi endahnya tingkat kompensasi, maka biaya hidup mempengaruhi kompensasi.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Kondisi perekonomian nasional dapat menyebabkan tingkat tinggi yang tinggi dan rendah, karena disebabkan oleh kondisi perekonomian tersebut.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2020:295) menyatakan bahwa pada umumnya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi yang langsung diberikan oleh karyawan berupa, gaji pokok, tunjangan.

- Gaji merupakan balas jasa diberikan oleh perusahaan secara periodik kepada karyawan.
 - Tunjangan adalah pemberian dari perusahaan kepada karyawannya.
 - Incentif merupakan pemberian kepada karyawan yang memberikan hasil diatas rata-rata.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
- Merupakan pemberian yang tidak dirasakan langsung oleh karyawan, benefit dan servis adalah.
- Uang pensiun merupakan pemberian tidak langsung dari perusahaan kepada karyawan setelah berhenti bekerja karena telah mencapai usia pension atau alasan seperti sakit permanen dana tau pengabdian jangka panjang.
 - Fasilitas kantor merupakan segala bentuk yang disediakan oleh perusahaan atau instansi untuk mendukung kenyamanan dan keamanan.
 - Rekreasi merupakan kegiatan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk kegiatan hiburan, liburan untuk karyawan, sebagai upaya meningkatkan semangat kerja
 - Asuransi merupakan bentuk perlindungan perusahaan terhadap karyawan dari beban biaya besar jika terjadi hal tak terduga, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan cuti.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan serta ketataan terhadap peraturan, tata tertib, dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas secara konsisten sesuai dengan ketentuan organisasi.

Menurut (Miskia, 2021:124) Disiplin kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika ditegakkannya disiplin dari karyawan maka seorang karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh orgaisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Astria (Prayoga, 2025:373) disiplin kerja adalah suatu upaya pegawai yang memberikan dan mengabdikan waktu tenaga dan pikiran untuk meningkatkan prestasi kerja di kantor.

Menurut Wardianti (Eius Lestari, 2024:50) Disiplin seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika ditegakkannya disiplin dari karyawan maka seorang tersebut bisa memaksimalkan pekerjaannya.

2.1.4.1 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Poltak Sinambela (Ashari, 2024:45) menyebutkan beberapa tujuan dari disiplin kerja ialah:

1. Tujuan disiplin kerja secara umum

objek umum dari kedisiplinan ialah agar dapat memastikan bahwa kelangsungan industri searah dengan konsep yang relevan.

2. Tujuan disiplin kerja secara spesifik

- Demi para pegawai menempatkan semua peraturan serta kebijakan tenaga kerja dan peraturan yang terlaksana dalam arahan manajemen.
- Melakukan tugas sebaik mungkin, dan berupaya memberi dorongan yang maksimal pada bagian tertentu yang searah dengan bidang kerja yang telah dibebankan kepadanya
- Bekerja serta berkarakter sesuai dengan pedoman yang berjalan para perusahaan

2.1.4.2 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut (Winda Aisyah, 2024:1304) aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja

Taat kepada aturan jam kerja yang sudah ditentukan.

2. Patuh kepada atasan

Karyawan dikatakan disiplin apabila dapat mentaati pada peraturan dan tata tertib yang berlaku

3. Bekerja dengan mengikuti SOP

Mengikuti standar operasional prosedur dari perusahaan

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hamali (Latifah, 2020:125) beberapa faktor mempengaruhi disiplin kerja ialah :

3. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan sangat memengaruhi tingkat kedisiplinan.

4. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Pemimpin menjadi contoh untuk para pegawai yang dibawahnya Pimpinan yang menjadi contoh baik dalam hal kedisiplinan, kejujuran, dan keadilan akan mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti sikap yang sama. Ini penting karena untuk membangun bawahan yang taat pada peraturan maka seorang pemimpin diharuskan memberi contoh baik.
5. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Adanya sanksi atau hukuman yang jelas dan konsisten terhadap pelanggaran disiplin menjadi faktor pendorong agar karyawan mematuhi aturan yang berlaku. Tetapi, sanksi bukanlah merupakan faktor paling dominan dibandingkan balas jasa atau teladan pimpinan.
6. Keberanian pemimpin mengambil tindakan

Seorang atasan dengan tegas mengambil tindakan terhadap bawahan apabila melakukan pelanggaran disiplin dengan memberikan sikap tegas dan adil. Contoh dengan memberikan sanksi yang selalu dating terlambat ketika di kantor. Namun, sanksi bukanlah faktor paling dominan dibandingkan balas jasa atau teladan pimpinan
7. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan yang ketat dan melekat dari pimpinan atau manajemen dapat mendorong karyawan untuk tetap disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Pengawasan efektif juga membantu mendeteksi pelanggaran disiplin lebih awal karena jika pimpinan yang langsung mengawasi maka para bawahan akan menjadi lebih segan untuk didengarkan.

8. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Mempertimbangkan karyawan meliputi berbagai aspek, termasuk mendengarkan gejala dan upaya, memberikan pelatihan, mengembangkan keterampilan, memberikan apresiasi dan insentif yang tepat. Ini menunjukkan bahwa menghormati kontribusi karyawan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka akan memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (Firdaus, 2020:296) Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi dan indikator yang mencerminkan kecintaan terhadap pekerjaannya dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Berikut adalah merupakan poin-poin dimensi disiplin kerja beserta penjelasannya:

1. Tujuan Kemampuan

Merupakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan,,

a. Kehadiran pegawai pada saat bekerja

Merupakan komdisi fisik dan mental dimana seorang pegawai dating ke tempat kerja sesuai jam yang ditetapkan dan fokus saat bekerja serta terlibat dalam tugas-tugasnya.

- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

Seberapa baik kehadiran karyawan pada periode tertentu.

2. Tingkat Kewaspadaan

Merupakan perhitungan ketelitian pada karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan pada individu.

- a. Kewaspadaan dan hati hati dalam bekerja

Merupakan sikap atau perilaku seorang pegawai dalam bekerja dengan penuh perhatian, tidak ceroboh agar menghindari kecelakaan atau kerugian.

- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

Merupakan kebiasaan seorang pegawai dalam menggunakan peralatan kerja dengan baik dan benar serta merawat agar berfungsi optimal dan tahan lama.

3. Ketaatan pada standar kerja

- a. Tanggung Jawab

Adalah sikap seseorang pegawai yang menerima hasil baik maupun buruk dengan menjalankan tuagsnya sungguh-sungguh.

- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya

Melaksakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

- c. Bekerja sesuai jam kerja

Menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja

Memahami aturan-aturan yang ada di tempat kerja, jam kerja, etika kerja, tata tertib dan standar operasional (SOP)

b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

Merupakan kepatuhan operasional dan menjadi bukti nyara bahwa pegawai tidak hanya paham aturan, tetapi konsisten menerapkannya dalam bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Rerung (Husna dan Prasetya, 2024:23) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga bisa dievaluasi, dimana kinerja karyawan menghasilkan pencapaian untuk tujuan organisasi. Husna dan Prasetya, 2024:23)

Menurut Basri dan Rivai (Manganni, 2023:373) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Definisi yang disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pelaksanaan tugas dengan hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Lestari dan Harmon (Sukmawati, 2024:240) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik berasal dari internal maupun eksternal individu tersebut. Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Faktor dalam perusahaan

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan dasar bagi karyawan. Karayawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan lebih mudah memahami instruksi kerja.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan praktis untuk menjalankan tugas, misalnya keterampilan teknis, komunikasi dan manajerial.

c. Kompetensi yang dimiliki

Dengan kompetensi yang sesuai akan memudahkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang baik.

2. Faktor External

a. Gaya kepemimpinan

b. Menentukan bagaimana atasan memberikan arahan, membimbing, dan memotivasi karyawan.

c. Interaksi antar karyawan hubungan sosial menciptakan suasana kerja yang harmonis di perusahaan.

- d. Lingkungan kerja Meliputi faktor fisik (penerangan, kenyamanan, keamanan) dan psikologis (suasana kerja, stress, dukungan).
- e. Kompensasi Dengan kompensasi adil dan memadai karyawan mendapatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.

2.1.5.2 Aspek Kinerja Karyawan

Bagian-bagian penting yang dapat dilihat atau dinilai dari suatu hal untuk mengetahui seseorang karyawan bekerja dengan baik maupun tidak. Menurut Gomes (Lazuar, 2024:24) menyatakan ada 8 (delapan) poin antara lain:

1. Kuantitas Kerja

Menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu.

2. Kualitas Kerja

Pekerjaan yang berkualitas tinggi biasanya terbebas dari kesalahan dan memenuhi standar organisasi dengan tingkat ketelitian dan akurasi.

3. Pengetahuan pekerjaan

Mencerminkan pemahaman karyawan terhadap tugas, alat kerja dan prosedur di tempat kerja.

4. Kreativitas

Mampu menghasilkan ide-ide baru atau solusi yang inovatif terhadap suatu permasalahan di tempat kerja.

5. Kerjasama

Bekerjasama dengan rekan tim dan menghargai pendapat satu sama lain.

6. Ketergantungan

Yang berarti seberapa bisa diandalkan seorang karyawan dengan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan tanpa pengawasan terus-menerus.

7. Inisiatif

Memulai tindakan tanpa ditugaskan oleh atasan dengan menyelesaikan tugas dengan proaktif

8. Kualitas personal

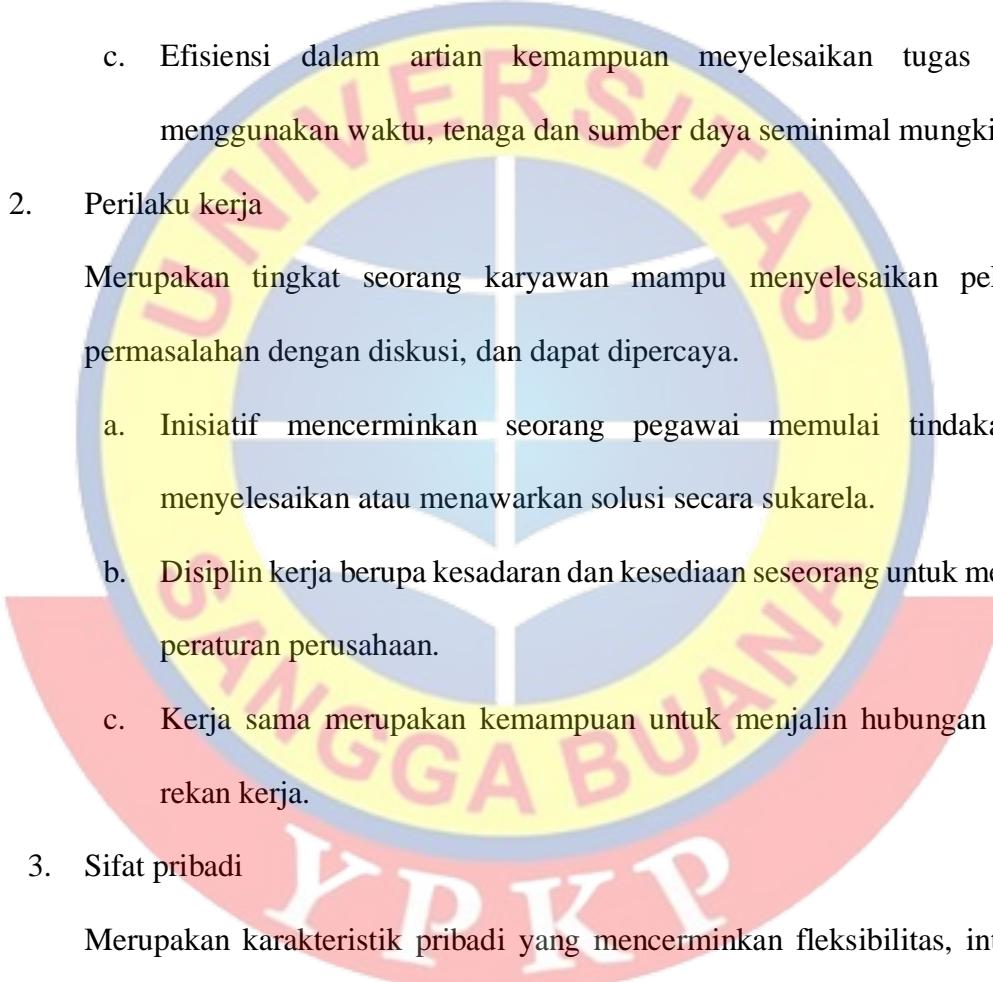
Mencerminkan karakter individu dalam bekerja dengan mencakup tanggung jawab, kejujuran, dan kedisiplinan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Maura (Tarminah, Apriani, 2024:170) dimensi dan indikator memberikan gambaran komprehensif terkait kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Dengan memahami kinerja karyawan dari beberapa dimensi dan indikator, perusahaan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan, mengenali potensi pengembangannya, serta mengambil tindakan guna meningkatkan efektifitas perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah poin-poin dimensi dan indikator, yaitu:

1. Hasil Kerja

Memungkinkan perusahaan untuk mengukur sejauh mana pencapaian dalam arti ketepatan dan ketelitian dapat diterima di suatu aktifitas.

- 
- a. Kualitas merupakan tingkat kemampuan seorang pegawai dengan menghasilkan pekerjaan baik dari segi isi, bentuk maupun penyajian.
 - b. Kuantitas merupakan capaian atau hasil berdasarkan syarat-syarat yang sudah ditentukan
 - c. Efisiensi dalam artian kemampuan meyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu, tenaga dan sumber daya seminimal mungkin.
2. Perilaku kerja

Merupakan tingkat seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan, permasalahan dengan diskusi, dan dapat dipercaya.

- a. Inisiatif mencerminkan seorang pegawai memulai tindakan dan menyelesaikan atau menawarkan solusi secara sukarela.
- b. Disiplin kerja berupa kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan.
- c. Kerja sama merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja.

3. Sifat pribadi

Merupakan karakteristik pribadi yang mencerminkan fleksibilitas, integritas, dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

- a. Adaptabilitas adalah respon terhadap perubahan dalam perusahaan ataupun organisasi
- b. Kejujuran bekerja mencerminkan keterbukaan dalam tindakan dalam membangun kepercayaan satu sama lain di tempat kerja.

2.2 Studi Empiris

Studi empiris merupakan acuan yang berisikan teori-teori yang didapat dari berbagai sumber penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah studi empiris (peneliti terdahulu).

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti, judul, sumber dan tahun penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Tanod Nanda Aromega “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado” 2020 Jurnal EMBA Vol.7 No.1	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. - Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 	Menganalisis pengaruh kompensasi serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Objek,responden penelitian

2	Ahmad Ryan “Pengaruh Kompensasi,Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” 2023 JUKIM Vol.2 No.5	- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baiknya peraturan yang ketat untuk karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.	mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Objek dan banyak responden
3	Imas Masriah “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hardware Indonesia Tbk” 2023 Jurnal Perkusi Vol.3 No. 2	Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan adanya kontribusi sebesar 84,2%	Menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan objek dan responden penelitian
4	Angitta Daryanti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia cabang Blora Jawa Tengah” 2023 OPTI, Vol.20 No.1	-Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan -Disiplin Kerja secara Parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan -Kompensasi secara Parsial tidak berpengaruh	Menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan objek dan responden penelitian

		signifikan terhadap kinerja karyawan.		
5	Rinda Novita Sari Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Banyumas. 2021 UMP VOL.19 No.06	-secara terpisah X1 berpengaruh positif terhadap Y -secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan -secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi terhadap karyawan	Perbedaan objek dan jumlah responden
6	Asep Jamaludin Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang 2021 Buana Ilmu Vol.6 No. 2	-kompensasi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai -disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai -kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	Menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Perbedaan objek dan responden menggunakan sampel jenuh

Sumber: data diolah peneliti 2025

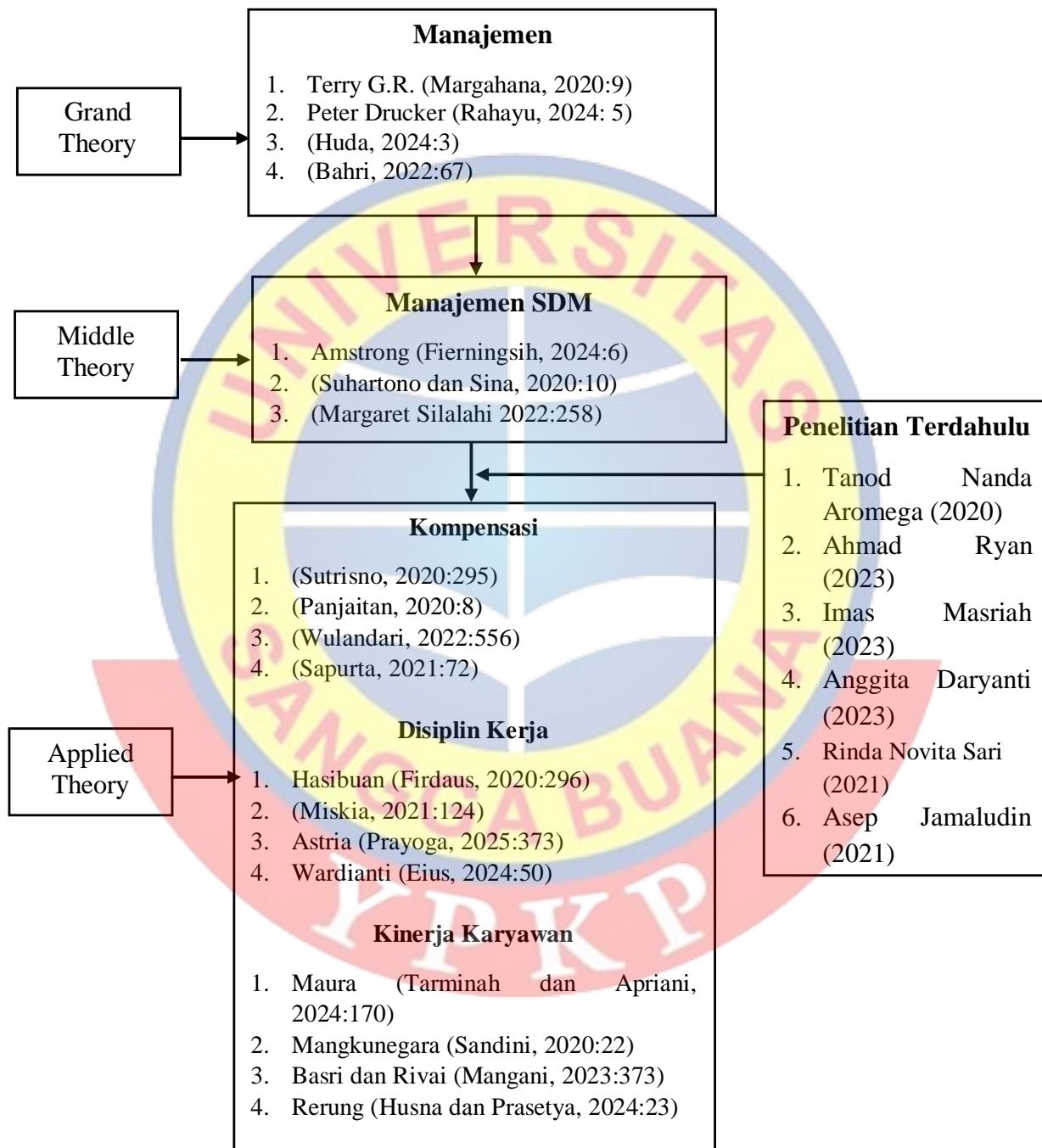
2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Mc Gaghie (Priyanto, 2021:60) ketika seseorang melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan adanya permasalahan yang disajikan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan tentang masalah tersebut,

Kerangka pemikiran yang baik akan memberikan penjelasan secara ilmiah akan hubungan variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran disusun berdasarkan teori-teori, konsep dan penelitian terdahulu yang relevan, maka dari itu penelitian mempunyai dasar yang kuat, tidak asal-asalan, dan dilakukan secara sistematis. Selain itu, juga menjelaskan secara kognitif hubungan antar varibael berdasarkan teori yang sudah ada. Untuk memperjelas, dibuatkan gambar sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan pada gambar 2.1 kerangka pemikiran yang mendasari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung. teori umum (*grand theory*) menjadi pondasi dalam penelitian yang dikembangkan oleh para pemikir besar tentunya teori menengah (*middle theory*) yang menjembatani antara teori umum dengan teori yang lebih spesifik dan terbatas melalui penerapan teori (*apply theory*) yang dimana teori dikembangkan berdasarkan teori-teori sebelumnya, namun difokuskan untuk menyelesaikan masalah praktis yang lebih spesifik dalam konteks tertentu.

2.3.2 Paradigma Penelitian

Menurut Thomas Khun (Hamzah, 2020:1) Menyatakan bahwa Paradigma inilah yang mengarahkan penelitian untuk menemukan penemuan baru sehingga terjadi revolusi dalam ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu atau digunakan untuk menilai fenomena-fenomena yang terjadi di sekitar. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dibuatlah gambar paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian



1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Arifudin, 2020:185) Pemberian kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan bisa melihat kemampuan para pegawai, sebaliknya jika kompensasi rendah bisa menurunkan kinerja karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan. Didukung oleh penelitian (Wandi, 2022:87) hasil penelitian tersebut mendukung pandangan bahwa kompensasi yang diberikan secara baik oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun akan baik dan akan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan, sebagaimana yang terlihat di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Zaenal, 2022:50) Melalui disiplin akan membuat kekuatan, karena seseorang yang baik dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi baik individu maupun tim. Didukung oleh penelitian (Tanjung dan Rasyid, 2023:29) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast indonesia” hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila disiplin karyawan ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Firmansyah, 2022:3) kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kedisipinan serta produktifitas. Tentunya jika kompensasi yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan serta berdampak terhadap kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Didukung oleh penelitian (Imas Masriah, 2023) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh sangat kuat secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa pentingnya pemberian kompensasi yang tinggi sesuai dengan beban kerja untuk menjaga kedisiplinan serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendukung pandangan (Firmansyah, 2022) antara kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang tinggi sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

2.3.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Rogers (Yam, 2021:97) hipotesis adalah pernyataan sementara dengan menyajikan hubungan antara variable independen dan variable dependen serta uji kebenaran. Disebutkan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan dengan teori yang relevan karena hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis pada penelitian. Adapun hipotesis pada penelitian ini diduga:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut (Sulaiman, 2024:35) metode penelitian adalah penerapan metode yang paling tepat untuk menemukan jawaban pertanyaan penelitian. Metode ini mencakup jenis data yang dibutuhkan, cara pengumpulan data, serta teknik analisis data yang akan digunakan, dengan memahami teknik, peneliti dapat memastikan bahwa penelitian mereka relevan, valid dan dapat diandalkan.

3.2 Objek Penelitian

Adalah suatu yang menjadi perhatian pada suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari fenomena yang terjadi. Objek penelitian yang dilakukan adalah kompensasi, disiplin kerja (Independen) dan kinerja karyawan (dependen) di BAPENDA Kota Bandung.

3.2.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah pihak yang mengalami, menjalani, atau menjadi sumber informasi atas fenomena atau masalah yang sedang diteliti. Demikian diperoleh subjek pada penelitian ini adalah karyawan BAPENDA Kota Bandung

3.2.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dipilih adalah Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Wastukencana No.2, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117, Indonesia.

3.2.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bandung merupakan lembaga pemerintah daerah yang dibentuk untuk mengelola Pendapatan Asli Daerah (PAD) secara lebih profesional dan terintegrasi. Sebelum menjadi BAPENDA, fungsi ini dijalankan oleh Dinas Pelayanan Pajak. Transformasi menjadi BAPENDA dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan pajak daerah sesuai dengan perkembangan regulasi dan kebutuhan otonomi daerah. BAPENDA berperan penting dalam meningkatkan pendapatan daerah yang digunakan untuk mendukung pembangunan dan pelayanan publik di Kota Bandung.

Badan Pendapatan Daerah atau disingkat BAPENDA merupakan lembaga penunjang pemerintahan yang menunjang urusan pendapatan daerah. BAPENDA memegang peranan penting, terutama dari sisi sebagai pengelola pajak daerah. terutama dari satu sisi sebagai pengelola pajak daerah, di sisi lain koordinator pendapatan daerah juga bertanggung jawab terhadap kemajuan penghimpunan pendapatan daerah. BAPENDA mempunyai beberapa cabang daerah yang tersebar. Namun penanganan pajak yang dilakukan di UPT lebih fokus kepada (PBB) dan (PAT).

3.2.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi BAPENDA Kota Bandung

"Tercapainya Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, dan Agamis" menggambarkan visi untuk menjadikan Kota Bandung sebagai kota yang maju dan

berdaya saing , layak huni dan tertib , serta menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan dan moral. Visi ini menjadi arah pembangunan demi meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh.

Misi BAPENDA Kota Bandung

1. Pendapatan pajak daerah sebagai bagian pembiayaan pembangunan daerah.
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih dan melayani.

3.3 Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021:27) menyatakan bahwa metode penelitian adalah sebuah cara ilmiah guna mendapatkan data yang bermanfaat dengan tujuan tertentu. dengan menggunakan metode penelitian, maka akan diketahui pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti sehingga mendapatkan hasil yang jelas mengenai objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survey untuk penelitian. dengan tujuan untuk menggambarkan atau menguji hubungan antar variabel dalam populasi. untuk mengumpulkan data dari responden maka menggunakan instrumen kuesioner, wawancara dan observasi yang digunakan untuk memecahkan masalah-masalah aktual dengan populasi.

Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang diubah menjadi metode kuantitatif. Artinya terdapat proses transformasi data yang sebelumnya tidak berbentuk angka (kualitatif) menjadi data yang dapat diukur dan dianalisis dengan angka (kuantitatif). Umumnya, langkah ini dilakukan dengan memberi nilai, indeks, atau kategori numerik pada data kualitatif agar bisa diolah melalui metode statistik.

Menurut (Sugiyono 2023:17) metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai naturalistik disebut juga metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian pada bidang antropologi budaya karena data yang terkumpul dan analisisnya bersifat kualitatif.

Menurut Sugiyono (Riani dan Kusdian, 2023:31) Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan variable-variabel yang digunakan yaitu variable kompensasi, disiplin kerja (independent) dan kinerja karyawan (dependent) dilihat dari permasalahan yang ada.

Menurut Sugiyono (Sulaiman, 2024:262) metode penelitian untuk mengetahui hubungan kualitas antara variable melalui suatu pengujian perhitungan didapat hasil pembuktian H_0 ditolak atau diterima. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis, maka penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1.	Tujuan Penelitian	Mendeskripsikan dan menganalisis Kompenasi dan Disiplin kerja. Mengukur besarnya Pengaruh Kompenasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan maupun persial.
2.	Tipe Penelitian	Variabel penyebab adalah Kompenasi dan Disiplin Kerja. Variabel akibat adalah Kinerja Karyawan.

3.	Uji Analisis	Karyawan di BAPENDA Kota Bandung
4.	Cakupan Waktu	Maret - Agustus 2025

Sumber: data diolah peneliti 2025

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Adalah sebagai pendekatan variabel yang diteliti dalam penelitian hingga bersifat operasional. Menurut (Wardhana, 2024:1) operasionalisasi variabel adalah proses mendefinisikan dan mengukur konsep-konsep abstrak dengan cara diamati atau diukur secara objektif.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	Kuesi oner
Kompensasi (X1) "menyatakan kompensasi yang cukup serta adil akan menjadi harapan bagi karyawan. Kompensasi merupakan sebagai tanda imbalan dari perusahaan atas upaya yang diberikan oleh karyawan" Menurut (Panjaitan, 2020:8)	Dimensi Kompensasi Langsung Sutrisno (2020:295)	a.Gaji Bulanan	Tingkat kepuasan pendapatan pokok bulanan	Ordinal	1
		b.Tunjangan Kerja Bulanan (keluarga, makan)	Tingkat kepuasan tunjangan tambahan yang diterima		2
		c.Insentif berdasarkan kinerja dan jabatan	Tingkat kepuasan bonus/insentif yang diterima berdasarkan kinerja		3
	Dimensi Kompensasi Tidak Langsung Sutrisno (2020:295)	a.Uang pensiun	Tingkat kepuasan uang pensiun untuk karyawan setelah masa kerja	Ordinal	4
		b.Fasilitas Kantor	Tingkat kepuasan ruang kerja, laptop dan kendaraan		5
		c.Asuransi Kesehatan, kecelakaan	Tingkat kepuasan asuransi BPJS, Kesehatan jiwa		6
		d.Rekreasi Pariwisata/olahraga	Tingkat kepuasan gathering dan outing		7
Disiplin Kerja (X2) "Disiplin kerja seorang	Dimensi Tujuan kemampuan	a.Kehadiran pegawai pada saat bekerja	Tingkat kehadiran sesuai jadwal kerja	Ordinal	8

<p>karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika ditegakkannya disiplin dari karyawan maka seorang karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh orgaisasi sehingga apat mencapai kinerja yang maksimal”</p> <p>Menurut (Miskia, 2021:124)</p>	Hasibuan (Firdaus, 2020:296)	b.Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja	Tingkat kehadiran kerja dalam periode tertentu		9
		a.Kewaspadaan dan hati hati dalam bekerja	Tingkat kehati-hatian dalam bekerja/kecelakaan akibat kelalaian	Ordinal	10
	Dimensi Tingkat Kewaspadaan Hasibuan (Firdaus, 2020:296)	b.Menjaga dan merawat peralatan kerja	Membersihkan dan melaporkan kerusakan alat kerja		11
	Dimensi Ketataan pada standar kerja Hasibuan (Firdaus, 2020:296)	a.Tanggung jawab tugas yang diberikan	Tingkat tanggung jawab pada tugas yang diberikan	Ordinal	12
		b.Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya	Tingkat kesesuaian pada pekerjaan harian dan tugas tambahan		13
		c.Bekerja sesuai jam kerja	Tingkat keefektifan waktu tidak keluar saat jam kerja		14
	Dimensi Ketataan pada peraturan kerja Hasibuan (Firdaus, 2020:296)	a.Pemahaman pegawai atas peraturan kerja	Tingkat pemahaman hasil evaluasi terhadap aturan kerja	Ordinal	15
		b.Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja	Tingkat kemampuan pegawai mengikuti prosedur kerja dalam menyelesaikan tugas		16
<p>Kinerja Karyawan (Y) ”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan”</p> <p>Menurut Mangkunegara</p>	Dimensi Hasil Kerja Maura (Tarminal and Apriani, 2024:170)	a.Kualitas kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	Tingkat kemampuan, kerapihan, dan kesesuaian hasil kerja	Ordinal	17
		b.Kuantitas jumlah pekerjaan yang diselesaikan	Tingkat kemampuan jumlah dalam periode tertentu		18
		c.Efisiensi kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya (waktu, biaya, tenaga)	Tingkat kemampuan efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas		19
	Dimensi Perilaku kerja	a.Inisiatif proaktif, mencari solusi	Tingkat inisiatif tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan	Ordinal	20

(Sandini, 2020:22)	Maura (Tarminal and Apriani, 2024:170)	b.Disiplin ketaatan peraturan kerja,tanggung jawab	Tingkat Ketaatan aturan kerja,waktu dan prosedur yang berlaku		21
		c.Kerjasama harmonis dengan rekan	Tingkat Kolaboratif bekerja dalam tim, membantu rekan kerja dan komunikasi		22
Dimensi Sifat pribadi	a.Adaptabilitas beradaptasi dgn pekerjaan	Tingkat penyesuaian pekerjaan,sistem atau lingkungan kerja	Ordinal	23	
	b.Kejujuran integritas dalam bekerja	Tingkat Kesesuaian dalam bertindak, transparan dan dapat dipercaya		24	

Sumber: Data diolah peneliti 2025

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (Fadilah,Sabaruddin, dan Abunawas, 2023:17) populasi adalah sesuatu untuk mendapatkan informasi yang menjadi elemen terpenting dalam suatu penelitian. Populasi yang diteliti, yaitu sebanyak 212 orang pada tahun 2025 per bulan April.

3.5.2 Sampel

Menurut Arikunto (Fadilah,Sabaruddin, dan Abunawas, 2023:20) mengemukakan sebagai bagian untuk mendapatkan data terperinci yang asli dalam suatu penelitian. Populasi untuk mewakili seluruh populasi. Peneliti melakukan pengambilan sampel dari populasi yg berjumlah 212 orang, dengan perhitungan menggunakan rumus slovin :

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

Keterangan:

n : Jumlah responden

N : Ukuran Populasi

e : Tingkat kesalahan yang di toleransi adalah sebanyak 10%

Adanya perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{212}{1 + (212 \times 0,1^2)}$$

$$= 67,9 \text{ dibulatkan} = 68 \text{ orang responden}$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, 68 orang responden dengan tingkat kesalahan 10%. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling*, dengan dilakukan pendekatan jenis *simple random sampling*, menurut (Subhaktiyasa, 2024:2725–26) adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Teknik ini dianggap paling dasar dalam penelitian kuantitatif.

3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.6.1 Teknik pengumpulan Data

Adalah langkah yang paling strategis pada penelitian, terutama tujuan utama dari penelitian ini adalah data. Teknik pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan keakuratan dan relevansi data yang diperoleh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data berdasarkan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini melalui sumber bacaan guna mencapai data-data dengan dijadikan landasan teori. Pengumpulan data ini juga merupakan teknik yang dilakukan dengan mempelajari dan mengumpulkan beberapa sumber literatur penelitian dari **buku ilmiah**, **jurnal penelitian** guna memiliki relevansi dengan fenomena yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu teknik pengumpuan data dengan mendatangi langsung ke lokasi BAPENDA Kota Bandung, guna mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul penelitian yang akan dilakukan.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dari berupa tanya jawab yang dilakukan kepada kepala sub bagian umum dan kepegawaian (KESBAUMPEG) dan beberapa karyawan guna mendapatkan informasi berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Observasi

Adalah langkah penting untuk informasi yang didapat dari proses memperhatikan orang dan lingkungan kantor.

5. Kuesioner (angket)

Menurut (Wardhana, 2023:158) menyatakan serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada sampel untuk dijawab melalui karakteristik dirinya dan akan diolah data-datanya.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Menurut (Simamora, 2022:85) skala likert merupakan pengajuan pertanyaan atau pernyataan dan meminta persetujuan responden atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Adanya tabel, yaitu :

Tabel 3. 3 Skala Likert

Pernyataan	Nilai (+)	Nilai (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	5

Sumber: (Simamora, 2022:86)

3.6.3 Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengatahui data yang telah diperoleh atas angket yang diberikan, jika valid artinya instrument tersebut bisa diukur. (Subhaktiyasa 2024:55) menyatakan validitas merujuk pada sejauh mana instrumen mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur, sehingga hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan realitas yang diteliti.

Teknik pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *pearson product moment*, sebagai berikut :

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

Dimana:

r : Koefisien korelasi (hasil akhir)

n : Jumlah pasangan data

X : Nilai variabel X

Y : Nilai variabel Y

$\sum X$: Seluruh nilai X

$\sum Y$: Seluruh nilai Y

$\sum XY$: Hasil kali antara nilai X dan Y

$\sum X^2$: Kuadrat dari nilai X

$\sum Y^2$: Kuadrat dari nilai Y

Tingkat signifikansi yang diambil adalah 0,05 atau 5% dengan $df=n-2$, dengan melihat butir pertanyaan dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel, sebagai berikut :

Jika nilai $sig < 0,05$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika nilai $sig > 0,05$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.4 Uji Reliabilitas

Menurut (Ramadhan, 2024:109) reliabilitas adalah seberapa jauh skor individu, suatu tes dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.

Mengukur reliabilitas data penelitian masing-masing instrument yang digunakan, peneliti menggunakan *Cronbach's alpha*. Jika nilai *Cronbach's alpha* > dari 0,06 berarti (reliabel) dan suatu instrumen dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* < dari 0,06.

Berikut adalah perhitungan menghitung *Cronbach's alpha*:

$$r = \left(\frac{k}{(k - 1)} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r : Reliabilitas instrumen

k : Jumlah item (banyak butir pertanyaan atau banyak soal)

Σab^2 : Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Variabel total

Dasar pengambilan keputusan :

Jika r *alpha* positif dan r *alpha* > 0,06, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Jika r *alpha* positif dan r *alpha* < 0,06, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3.6.5 Method of Successive Internal

(MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses transformasi dengan metode ini, yaitu:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar
2. tentukan setiap butir jawaban responden yang menjawab 1,2,3,4,5 dalam bentuk frekuensi
3. setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi
4. menentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. menggunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
7. Menentukan skala dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai skala}(SV) = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

8. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

3.7 Teknik Analisis Data

Spradley (Anita, 2024:79) adalah proses untuk membuat dan menyusun dengan tertata terhadap data hasil dari wawancara, observasi, dana tau dokumen untuk meningkatkan pemahaman seorang peneliti.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian serta distribusi dari item-item dari variabel-variabel yang ada. Menurut (Darmawan, 2024:37) analisis deskriptif merupakan penjelasan penilaian pada tiap variabel penelitian berdasarkan penilaian dari responden. Data kemudian diolah menggunakan analisis deskriptif statistic berupa penilaian uang akan disajikan ke dalam nilai mean dan frekuensi, dengan setiap pertanyaan atau pernyataan mengandung lima alternatif jawaban dengan tingkat 5,4,3,2, dan 1. Selanjutnya untuk mencari penilaian dari rata-rata tersebut maka menggunakan interval, sebagai berikut:

$$P(\text{Nilai jenjang interval}) = \frac{\text{Kelas terbesar} - \text{Kelas Terkecil}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Setalah mendapatkan data, selanjutnya hasil tersebut diubah dengan alat bantu dengan transformasi data ordinal ke data interval menggunakan MSI :

$$\text{Minimum} = 1$$

Maksimum = 5

Interval = $5 - 1 = 4$

Dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Kategori Skala

Skala	Skor	Kategori
1,00 - 1,80	1	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	2	Rendah
2,61 - 3,40	3	Sedang
3,41 - 4,20	4	Tinggi
4,21 - 5,00	5	Sangat Tinggi

Sumber: (Darmawan, 2024:39)

Kriteria nilai jenjang interval suatu kontinuum dapat digambarkan seperti berikut ini :

Tabel 3. 5 Garis Kontinuum



Sumber: (Darmawan, 2024:47)

3.7.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (Hadi Sofyan, 2022:292) analisis verifikatif adalah teknik penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kualitas antara variabel menggunakan pengujian perhitungan statistik.

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (Gadafi, 2024:45) uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah residual yang dapat memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi linear berganda, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal ataupun mendekati normal serta layak dilakukan pengujian secara statistik. Dilihat dari diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Penelitian ini menguji normalitas data dapat digunakan uji statistic sederhana dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Pengujian normal atau tidaknya distribusi data, maka bisa dengan variabel kriteria sebagai berikut :

- H_0 : Data normal

- H_a : Data tidak normal

Atau dilihat dengan :

- Jika $\text{sig} > 0,05$, data normal, maka H_0 diterima

-Jika $\text{sig} < 0,05$, maka tidak normal, maka H_0 ditolak.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (Gadafi, 2024:46) bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi adanya hubungan antar variabel bebas (indendent). Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan *tolerance* dan *variance inflation factor* atau VIF. *Tolerance* mengukur varibilitas variabel independent yang terpilih, yang tidak dapat

dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Multikolinearitas dapat dilihat dengan sebagai berikut :

-Ho : Tidak terjadi multikolinearitas

-Ha : Terjadi multikolinearitas

Pengambilan keputusan:

- Nilai VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinearitas, artinya tidak ditolak Ho.
- Nilai VIF > 10 artinya terdapat multikolinearitas, artinya tolak Ho.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ginting, 2024:220) yaitu ketidaksamaan varian residual di seluruh pengamatan dalam model regresi yang menyebabkannya menjadi tidak akurat dan efisien. Pengujian dilakukan dengan melihat pola gambar scatterplots, dengan ketentuan suatu model. Adapun ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas, yaitu sebagai berikut :

1. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar sekali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.7.2.2 Analisis Regresi Liniear Berganda

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). menurut (Abdullah dan Mia, 2024:60) adalah metode untuk mengetahui hubungan antara variabel (X) terhadap (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y : Variabel Dependend (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X_1 : Variabel X1 (Kompensasi)

X_2 : Variabel X2 (Disiplin Kerja)

ϵ : Variabel Gangguan (Error)

3.7.2.3 Analisis Koefisien Korelasi

(Wahyuni, 2025:63) koefisien korelasi adalah kekuatan hubungan natara variabel x dan y dilakukan dengan analisis korelasi yang hasilnya dinyatakan oleh suatu bilangan, yang berguna untuk menunjukan kuat atau lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan menggunakan persamaan, yaitu :

$$r_{yx_i} = \frac{n \sum X_I Y - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X_i^2 - \sum X_i^2} \sqrt{n \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Dimana :

R_{xy} : korelasi antara skor butir dan skor total

n : banyaknya sampel

$\sum x$: Jumlah nilai variabel X

$\sum y$: Jumlah nilai variabel Y

$\sum xy$: Jumlah perkalian skor butir dan skor total

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat variabel X

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y

Koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai (r) 0-1, atau 0-1 untuk yang negatif. Semakin mendekati 1 artinya variabel semakin kuat. Namun jika semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Wahyuni, 2025: 67)

3.7.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (Cahyani, 2025:174) uji koefisien determinasi (r^2) merupakan angka yang dapat dirubah dalam bentuk persen, memperjelas presentase mewakili dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Adalah analisis yang bertujuan seberapa besar masing-masing variabel dependent yang kemudian diwakili oleh R^2 . Nilai koefisien determinasi antara nol sampai dengan satu, jika mendekati 0 maka, semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependent. Model regresi meningkat jika nilainya mendekati 1. Rumus yang digunakan penulis yaitu :

$$Kd = r^2$$

Dimana :

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Kuadrat koefisien korelasi

3.7.2.5 Uji Hipotesis

Menurut Arikunto (Mulyani 2021:45) mengartikan uji ini merupakan dugaan sementara dalam penelitian pada setiap pernyataan dan dibuktikan dengan benar atau tidaknya suatu hipotesis.

3.7.2.5.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

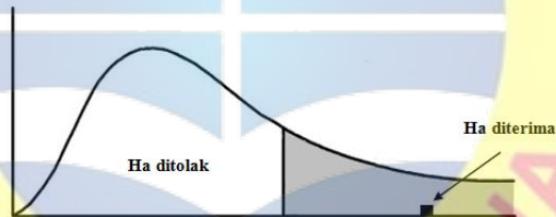
Uji statistik F ini disebut dengan pengujian simultan yang dimana, akan di uji pengaruh dua variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) secara bersama-

sama terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Rumus berikut ini bisa dapat digunakan untuk menyelesaikan persamaan yang digunakan dalam hipotesis, sebagai berikut :

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} < 0,05 = H_0 \text{ ditolak}$ (terdapat pengaruh)

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} > 0,05 = H_0 \text{ diterima}$ (tidak terdapat pengaruh)

Gambar 3. 1 Kurva Uji F (Simultan)



Sumber: (Sugiyono, 2023:244)

3.7.2.5.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (uji T)

Uji statistik T dapat disebut dengan uji signifikan individual, uji ini menunjukkan seberapa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Berikut adalah rumus hipotesis uji T dalam penelitian ini :

1. Ditetapkan hipotesis
 - a. Kompensasi (X_1)

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung

$H_a : \beta_1 > 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung

b. Disiplin Kerja (X2)

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung

$H_a : \beta_1 > 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung

2. Uji Kriteria

Jika H_0 ditolak, $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ (terdapat pengaruh).

Jika H_0 diterima, $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ (tidak terdapat pengaruh).

Gambar 3.2 Kurva Uji T (Parsial) Pihak Kanan



Sumber: (Sugiyono, 2023:245)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian serta perhitungan statistik akan dibahas di bab ini, dengan peneliti melakukan survei melalui penyebaran angket (kuesioner) kepada 68 responden karyawan, dan hasil penelitian ini dibantu dengan MSI untuk transformasi data ordinal ke interval, menggunakan SPSS dengan uji analisis yang dilakukan.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Menjelaskan temuan dan memberikan gambaran umum terkait latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian dengan membuat tabel yang menggambarkan rincian responden, dengan membagi sampel berdasarkan beberapa kriteria yaitu: usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	10	12,9%
31-40	18	25,7%
41-50	23	37,1%
51-60	17	24,3%
Total	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.1 usia karyawan yang tertera menggambarkan keberagaman demografis di BAPENDA Kota Bandung. Sebanyak 12,9% dari total 68 responden berusia 20 hingga 30 tahun, menandakan adanya representasi dari kelompok usia muda,

meskipun jumlahnya kecil dibandingkan usia lainnya. Kelompok usia 31 hingga 40 tahun mencakup 25,7% dari responden, menjadikannya kelompok tersbesar kedua. Ini menunjukkan karyawan berada pada tahap awal menuju pertumbuhan dan perkembangan mereka. Kelompok usia 41 sampai 50 tahun adalah kelompok terbesar dengan 37,1% dari total responden, menggambarkan bahwa karyawan tersebut berada pada fase yang stabil dalam karier mereka, dengan pengalaman luas dan tanggung jawab yang signifikan. Kelompok terbesar ketiga dari usia 51 sampai 60 tahun usia maksimal kerja dengan 24,3%, menunjukkan usia yang akan mendekati pensiun. Data ini menandakan dengan kombinasi pengalaman dari karyawan lebih tua dan perspektif baru dari karyawan lebih muda yang menciptakan keseimbangan dinamis dalam lingkungan kerja.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	53	61,4%
Perempuan	15	38,6%
Total	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.2 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dengan data yang menunjukkan dominasi laki-laki dalam survei ini. Total 68 responden, sebanyak 53 orang atau 61,4% laki-laki, sementara 15 orang atau 38,6% merupakan

perempuan. Ketimpangan ini mengindikasikan bahwa partisipasi laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Mencerminkan ketidakseimbangan gender dalam pekerjaan yang dimana laki-laki lebih banyak terlibat atau lebih banyak dipekerjakan, maka dari itu data ini menunjukan adanya tantangan dan hambatan dihadapi perempuan dalam mencapai partisipasi yang setara.

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	10	17,2%
D3/D4	7	17%
S1	38	52,9%
S2	13	12,9%
Total	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.3 menunjukan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dengan tingkat distribusi 68 sampel yang terlibat dalam penelitian dari pendidikan terendah sampai tertinggi, dengan presentase 17,2% dan 17% bahwa sebagian kecil responden dengan latar belakang pendidikan SMA dan D3/D4, namun untuk tingkat pendidikan D3/D4 dikatakan sedikit karena adanya ketentuan dari pihak BAPENDA Kota Bandung mengharuskan untuk mengambil pendidikan formal yang lebih tinggi. Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan S1 (sarjana) dengan presentase 52,9%, yang mencerminkan bahwa mereka memiliki pendidikan formal yang cukup tinggi dengan pengalaman yang sepadan dengan apa yang didapat dari setiap individu, namun kategori S2 atau pascasarjana tergolong minoritas dalam

penelitian ini, karena dengan tingkat yang lebih jauh akan memberikan pengelolaan yang lebih terstruktur untuk menjadi seorang atasan.

4.1.2 Hasil Uji Validitas

Tabel 4. 4

Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
K1	0,722		Valid
K2	0,814		Valid
K3	0,819		Valid
K4	0,668		Valid
K5	0,670		Valid
K6	0,782		Valid
K7	0,660		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.4 menyajikan hasil uji validitas pada variabel Kompensasi (X1) dengan R Hitung semua item melebihi R Tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid. Berarti layak digunakan dalam analisis lebih lanjut untuk mengukur kompensasi.

Tabel 4. 5

Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
DK1	0,602		Valid
DK2	0,720		Valid
DK3	0,591		Valid
DK4	0,550		Valid
DK5	0,635		Valid
DK6	0,519		Valid
DK7	0,689		Valid
DK8	0,629		Valid
DK9	0,681		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.5 menyajikan hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) dengan R Hitung semua item melebihi R Tabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut untuk mengukur dan menganalisis lebih lanjut.

Tabel 4. 6
Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
KY1	0,499		Valid
KY2	0,562		Valid
KY3	0,578		Valid
KY4	0,596		Valid
KY5	0,553		Valid
KY6	0,669		Valid
KY7	0,721		Valid
KY8	0,680		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.6 menyajikan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan R Hitung semua item melebihi R Tabel, ini menunjukan bahwa kedelapan butir pernyataan dinyatakan valid serta dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait variabel kinerja karyawan. Menurut (Arikunto, 2019 : 25) menyebutkan bahwa syarat suatu instrumen dikatakan valid adalah apabila hasil antara r hitung lebih besar daripada r tabel.

4.1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten dari hasil pengukuran waktu ke waktu. Membantu menilai kendala atau kestabilan hasil

pengukuran, dalam penelitian ini nilai Cronbach Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas kuesioner.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,863	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,808	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2025

Tabel 4.7 menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa semua instrumenn dinyatakan reliabel karena nilai pada Cronbach Alpha di atas 0,6, pada variabel Kompensasi (X1) nilai conbach Alpha 0,856 menunjukan intrumen ini sangat konsisten dan reliabel . Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Cronbac Alpha 0,804 juga menunjukan reliabel dan konsisten. Selain itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,755 yang menandakan bahwa instrument ini andal dan konsisten. Berdasarkan hasil semua instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam tahap pengujian lebih lanjut. Menurut (Ghozali, 2019:4) Suatu butir atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut cukup andal untuk digunakan dalam penelitian.

4.1.4 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan guna memperluas cakupan dalam pembahasan penelitian, dengan kita memahami tanggapan responden terkait

setiap variabel yang diteliti untuk menggambarkan karakteristik dari objek penelitian. Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner atau angket, dapat dipahami bagaimana responden mengenai kinerja karyawan di Bapenda Kota Bandung yang dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja.

4.1.4.1 Gambaran Mengenai Variabel Kompensasi

Tabel 4.8

Tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 1: Besarnya gaji/upah yang diterima sesuai dengan UMR Kota Bandung

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	5	6	30	8.8%
Sesuai	4	8	32	11.8%
Cukup Sesuai	3	12	36	17.6%
Tidak Sesuai	2	23	46	33.8%
Sangat Tidak Sesuai	1	19	19	27.9%
Jumlah	68	163		100%
Rata-rata			2.40	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.8 menunjukkan tanggapan terhadap kuesioner nomor 1 mengenai gaji bulanan yang diterima mereka, berdasarkan data tersebut dengan rata-rata skor 2,40. Artinya secara umum, responden memiliki pandangan yang negatif dan positif mengenai gaji bulanan yang diterima belum sepenuhnya memenuhi standar UMR Kota Bandung. Terlihat bahwa 27,9% responden merasa bahwa mereka merasakan “sangat tidak sesuai” akan gaji yang diterima dan 33,8% merasa bahwa mereka “tidak sesuai”, sebaliknya, 17,6% merasa “cukup sesuai”, namun sebagian kecil menjawab ” sesuai dan sangat sesuai” (dengan masing-masing 11,8% dan 8,8%). Data ini menunjukan bahwa adanya kesesuaian dari jawaban responden terkait masalah yang ada di

BAPENDA Kota Bandung yang sudah di tanyakan secara langsung oleh peneliti yaitu responden merasa bahwa gaji yang diterima tidak memenuhi standar yang diharapkan dan tidak sesuai dengan UMR Kota Bandung, namun ada sebagian responden yang merasa gaji bulanan tersebut mendekati atau sesuai dengan UMR, mencerminkan adanya ketidakpuasan mengenai kompensasi di tempat kerja. Perusahaan perlu mempertimbangkan penyesuaian gaji untuk memastikan standa UMR dapat terpenuhi sesuai harapan karyawan.

Tabel 4.9

Tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 2: Pemberian tunjangan kerja masih belum sesuai dengan pekerjaan sehari-hari

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	1	11	11	16.2%
Sesuai	2	17	34	25.0%
Cukup Sesuai	3	19	57	27.9%
Tidak Sesuai	4	10	40	14.7%
Sangat Tidak Sesuai	5	11	55	16.2%
Jumlah	68	197		100.0%
Rata-rata		2.90	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.9 menyajikan tanggapan responden kepada pernyataan no 2, dari data tersebut dengan rata rata skor 2,90% pada skala interval 2,60-3,40. Dapat disimpulkan secara umum bahwa responden merasa besarnya bonus yang diterima masih kurang sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan sehari-hari. Terdapat skor 11 dari 11 responden (16,2%) yang menyatakan “Sangat Tidak Sesuai” terhadap pemberian tunjangan yang diterima. Adanya skor 34 dari 17 responden (25,0%) memberikan

tanggapan “Tidak Sesuai”. Persentase ini merupakan yang tertinggi di antara semua kategori jawaban, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tunjangan yang diberikan belum sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung, Sementara itu skor 57 dari 19 responden (27,9%) menyatakan “Cukup Sesuai”, dan Skor 40 dari 10 responden (14,8%) menyatakan “Sesuai” dan terdapat skor 55 dari 11 responden (16,2%) yang memberikan penilaian “Sangat Sesuai”. Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan responden terhadap tunjangan yang diberikan masih tergolong rendah atau kurang memuaskan. Perusahaan perlu mempertimbangkan peninjauan kembali sistem bonus agar lebih adil dan merata dalam mencerminkan kinerja dan kontribusi individu.

Tabel 4. 10
Tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 3: Besarnya bonus yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan di kantor.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	5	12	60	17.6%
Sesuai	4	12	48	17.6%
Cukup Sesuai	3	13	39	19.1%
Tidak Sesuai	2	19	38	27.9%
Sangat Tidak Sesuai	1	12	12	17.6%
Jumlah	68	197		100.0%
Rata-rata			2.90	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.10 menggambarkan tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 3 data tersebut dengan rata rata skor 2,90% pada skala interval 2,60-3,40. terdapat skor 12 dari 12 responden (17,6%) yang menyatakan “Sangat Tidak Sesuai” terhadap

besarnya bonus yang mereka terima. Jumlah yang sama, yakni skor 57 dari 19 responden (27,9%), juga menyatakan "Tidak Sesuai" terhadap besarnya bonus yang merupakan jumlah terbanyak dari seluruh tanggapan ini. Sebaliknya, responden yang memberikan jawaban "Cukup Sesuai" berjumlah 13 orang dengan skor (18,6%) dan terdapat skor 24 dari 12 responden (17,6%) dengan jawaban "Sesuai" adapun skor 12 terkecil dengan 12 responden (17,6%) menyatakan "Sangat Sesuai". Secara keseluruhan data ini menunjukkan "Tidak Sesuai" dengan sistem bonus yang diberikan perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk menilai kembali struktur bonus dan memastikan bahwa memberikan kompensasi yang adil dan sebanding.

Tabel 4.11
Tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 4: Program pensiun yang ditawarkan perusahaan memberikan rasa aman untuk masa depan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Aman	5	13	65	19.1%
Aman	4	13	52	19.1%
Cukup Aman	3	18	54	26.5%
Tidak Aman	2	12	24	17.6%
Sangat Tidak Aman	1	12	12	17.6%
Jumlah	68	207		100.0%
Rata-rata		3.04		Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.11 memperlihatkan tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner nomor 4 dengan rata rata skor 3,04% pada skala interval 2,60-3,40. Sebanyak 12 responden dengan skor 12 (17,1%) menyatakan "Sangat Tidak Aman" terhadap program pensiun yang diberikan dan Jumlah yang sama, yaitu 12 responden dengan

skor 24 (17,1%), juga menyatakan “Tidak Aman”. Kategori “Cukup Aman” mendapat tanggapan terbanyak, yaitu 18 responden dengan skor 72 (25,7%), Sementara itu terdapat 13 responden dengan skor 65 (18,6%) yang menyatakan “Aman”, dan jumlah yang sama juga menyatakan ”Sangat Aman”. Data yang menunjukan bahwa meskipun ada kritik, terdapat juga proporsi karyawan yang mengapresiasi program pensiun yang ada. yang berarti bahwa secara umum persepsi karyawan terhadap program pensiun berada pada kategori “Cukup Aman”. Menjadi catatan bahwa peningkatan kualitas dan komunikasi terkait manfaat program pensiun masih diperlukan agar seluruh karyawan merasa aman dan dihargai dalam mempersiapkan masa depan.

Tabel 4. 12
Tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 5: Fasilitas perusahaan yang memadai untuk mendukung pekerjaan di kantor.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Memadai	5	12	60	17.6%
Memadai	4	13	52	19.1%
Cukup Memadai	3	17	51	25.0%
Tidak Memadai	2	14	28	20.6%
Sangat Tidak Memadai	1	12	12	17.6%
Jumlah	68	203		100.0%
Rata-rata	2.99			Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.12 menyajikan data tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 5, dengan rata rata skor 2,99% pada skala interval 2,60-3,40. Terdapat 12 responden dengan skor 12 (17,1%) yang menyatakan “Sangat Tidak Memadai” terhadap fasilitas kerja yang tersedia dan selanjutnya, 14 responden dengan skor 28 (20,0%) menyatakan

“Tidak Memadai”. Sebaliknya, kategori “Cukup Memadai” memperoleh tanggapan terbanyak, yaitu 17 responden dengan skor 51 (24,3%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai fasilitas kantor berada pada tingkat yang ”Cukup Memadai”, tetapi belum optimal. Kemudian, terdapat 13 responden dengan skor 52 (18,6%) yang menyatakan “ Memadai”, serta 12 responden dengan 60 (17,1%) yang menyatakan “Sangat Memadai”. Kedua kategori ini menunjukkan bahwa ada sebagian karyawan yang merasa memadai dan bahkan sangat memadai terhadap kondisi fasilitas yang mendukung pekerjaan mereka. Data yang didapat tersebut mengindikasikan bahwa secara umum tanggapan karyawan terhadap fasilitas kerja berada dalam kategori “Cukup Memadai”, meskipun masih terdapat sejumlah responden yang belum merasa puas. Oleh karena itu, peningkatan atau perbaikan fasilitas kerja dapat menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Tabel 4. 13
Tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 6: Asuransi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya dan keluarga.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	5	12	60	17.6%
Sesuai	4	12	48	17.6%
Cukup Sesuai	3	18	54	26.5%
Tidak Sesuai	2	14	28	20.6%
Sangat Tidak Sesuai	1	12	12	17.6%
Jumlah	68	202		100.0%
Rata-rata		2.97		Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.13 menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner nomor 6 dengan rata rata skor 2,97% pada skala interval 2,60-3,40. Sebanyak 12 responden dengan skor 12 (17,1%) menyatakan “Sangat Tidak Sesuai”, dan 14 responden dengan skor 28 (20,0%) menyatakan “Tidak Sesuai”. Tanggapan diberikan oleh 18 responden dengan skor 58 (25,7%), yang menyatakan “Cukup Sesuai” sebagian besar karyawan merasa layanan asuransi berada pada tingkat yang cukup memadai namun masih belum maksimal. Sebanyak 12 responden dengan skor 48 (17,1%) menyatakan “ Sesuai”, dan jumlah yang sama (12 responden atau 17,1%) juga menyatakan “Sangat Sesuai ” terhadap program asuransi dari perusahaan. Menandakan bahwa secara umum tingkat kepuasan responden terhadap fasilitas asuransi yang diberikan perusahaan masih berada pada tingkat ”Cukup Sesuai”, hal ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan atau cakupan manfaat dari program asuransi yang ditawarkan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan keluarganya.

Tabel 4. 14

Tanggapan responden terhadap kuesioner nomor 7: Puas karena perusahaan menyediakan program rekreasi (family gathering/jalan-jalan) untuk karyawan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Puas	5	12	60	17.6%
Puas	4	12	48	17.6%
Cukup Puas	3	12	36	17.6%
Tidak Puas	2	20	40	29.4%
Sangat Tidak Puas	1	12	12	17.6%
Jumlah		68	196	100.0%
Rata-rata		2.88	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.14 menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner nomor 7 dengan rata rata skor 2,88% pada skala interval 2,60-3,40. Sebanyak 12 responden dengan skor 12 (17,1%) menyatakan “Sangat Tidak Puas”, dan sebanyak 20 responden dengan skor 40 (28,6%) menyatakan “Tidak Puas” akan program dari perusahaan. Sementara itu 12 responden dengan skor 36 (17,1%) yang memberikan penilaian “Cukup Puas”, dan masing-masing 12 responden dengan persentase 17,1% memberikan tanggapan “Puas” dan “Sangat Puas”. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap program rekreasi tergolong “cukup puas”. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kegiatan non-formal seperti rekreasi atau family gathering sebagai bentuk penghargaan dan peningkatan semangat kerja karyawan.

Tabel 4. 15

Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan X1 Kompensasi	STS	TS	KS	S	SS	N	Sum	Mean	Ket
		1	2	3	4	5				
1	Besarnya gaji/upah yang diterima sesuai dengan UMR Kota Bandung	19	23	12	8	6	68	163	2,40	Tidak Baik
2	Pemberian tunjangan kerja masih belum sesuai dengan pekerjaan sehari-hari	11	17	19	10	11	68	197	2,90	Cukup Baik
3	Besarnya bonus yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan di kantor	12	19	13	12	12	68	197	2,90	Cukup Baik

4	Program pensiun yang ditawarkan perusahaan memberikan rasa aman untuk masa depan	12	12	18	13	13	68	207	3,04	Cukup Baik
5	Fasilitas perusahaan yang memadai untuk mendukung pekerjaan di kantor	12	14	17	13	12	68	203	2,99	Cukup Baik
6	Asuransi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya dan keluarga	12	14	18	12	12	68	202	2,97	Cukup Baik
7	Puas karena perusahaan menyediakan program rekreasi (family gathering/jalan-jalan) untuk karyawan	12	20	12	12	12	68	196	2,88	Cukup Baik
Jumlah								1.365	20,08	Cukup Baik
Garis Kontinuum									2,86	Cukup Baik

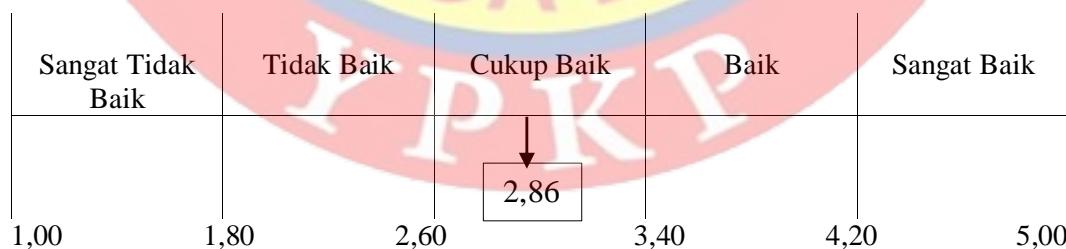
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil kuesioner mengenai varibel kompensasi menunjukkan hasil rata-rata skor sebesar 20,08 dengan nilai rata-rata seluruhnya sebesar 2,86, nilai rata-rata didapatkan berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar di BAPENDA Kota Bandung. Nilai tertinggi didapatkan sebesar 3,04 terdapat pada pernyataan “fasilitas yang diberikan memadai dan mendukung pekerjaan”, termasuk kedalam kategori pada skala interval 2,60-3,40, mengindikasikan bahwa responden merasa cukup dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, meskipun kompensasi lainnya seperti gaji, bonus dan tunjangan menunjukkan nilai yang lebih rendah dan nilai

terendah sebesar 2,40 dengan pernyataan “besarnya gaji/upah yang diterima tidak sesuai dengan kinerja” hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan tidak memenuhi harapan yang diterima. Hasil kuesioner diatas menunjukan kondisi yang dialami oleh responden tergolong sedang dengan adanya pernyataan positif dan negatif, kondisi yang dialami oleh responden dapat berdampak negatif pada motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penyesuaian gaji agar lebih sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan setiap hari, guna meningkatkan kepuasan atas gaji yang mereka terima. Data yang didapatkan dari hasil kuesioner tersebut sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh BAPENDA Kota Bandung

4.1.4.2 Garis Kontinum Varibel Kompensasi

Tingkat kepuasan kompensasi di BAPENDA Kota Bandung, berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden diperoleh hasil sebesar 2,86, sehingga dibutuhkan garis kontinum yaitu :



Gambar 4. 1 Garis Kontinum Variabel Kompensasi

Gambar 4.1 garis kontinum di atas merupakan tanggapan responden secara menyeluruh terhadap variabel kompensasi dengan memiliki skor rata-rata 2,86 dengan menunjukan bahwa adanya ketidakpuasan atau persepsi yang berbeda setiap

responden, dan perlu ada perhatian dan perbaikan untuk meningkatkan kepausan responden.

4.1.4.3 Gambaran Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja mencakup 9 pertanyaan mewakili empat dimensi, selanjutnya akan dijelaskan kecenderungan dari jawaban terhadap variabel disiplin kerja.

Tabel 4. 16

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 8: Masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	1	9	9	13.2%
Sesuai	2	12	24	17.6%
Cukup Sesuai	3	14	42	20.6%
Tidak Sesuai	4	21	84	30.9%
Sangat Tidak Sesuai	5	12	60	17.6%
Jumlah	68	219		100.0%
Rata-rata		3.22		Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Tahun 2025

Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa terdapat variasi tanggapan dari responden mengenai kedisiplinan waktu dalam hal kedatangan dan kepulangan kerja dengan rata-rata skor 3,12 pada skala interval 2,60-3,40. Sebanyak 9 responden dengan skor 9 (13,2%) menyatakan "Sangat Tidak Sesuai", yang menunjukkan bahwa mereka merasa waktu masuk dan pulang kerja sangat tidak sesuai dengan yang telah ditentukan, dan sebanyak 12 responden dengan skor 24 (17,7%) menyatakan "Tidak Sesuai", yang berarti masih ada ketidaksesuaian waktu kerja walaupun tidak searah kategori

sebelumnya. Adanya 14 responden dengan presentase (20,6%) beruntun sama , dengan memilih "Cukup Sesuai" namun pada jawawan "Sesuai, dan Sangat Sesuai", merupakan jawaban dan skor terbanyak, yang mengindikasikan bahwa waktu kerja mulai menunjukkan kecenderungan kepatuhan, walau belum optimal serta sebagian pegawai menaati waktu masuk dan pulang kerja yang menunjukan bahwa mereka merasa telah disiplin dalam waktu kerja. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, tingkat kepatuhan terhadap waktu kerja masih tergolong sedang dan perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai dapat hadir dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4. 17
Tanggapan responden terhadap kuesioner no 9: Selalu hadir bekerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	5	9	45	13.2%
Sesuai	4	8	32	11.8%
Cukup Sesuai	3	21	63	30.9%
Tidak Sesuai	2	17	34	25.0%
Sangat Tidak Sesuai	1	13	13	19.1%
Jumlah	68	187		100.0%
Rata-rata		2.75		Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.17, tanggapan responden terhadap pernyataan no 9 dengan rata-rata skor 2,75% pada skala interval 2,60-3,40 sebanyak 13 responden dengan skor 13 (19,1%) menyatakan "Sangat Tidak Sesuai", yang berarti mereka merasa sangat tidak konsisten dalam kehadiran sesuai jam kerja. 17 responden dengan skor 34 (25,0%)

memilih "Tidak Sesuai", mereka merasa kehadiran mereka masih belum sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, adanya 121 responden dengan skor 63 (30,9%) menjawab "Cukup Sesuai", yang mengindikasikan kehadiran kerja yang mulai membaik namun belum sepenuhnya, sementara itu adanya 8 responden dengan skor 32 (11,8%) menyatakan "Sesuai", menandakan sebagian karyawan telah hadir sesuai waktu kerja secara konsisten, sedangkan 9 responden dengan skor 45 (13,2%) menyatakan "Sangat Sesuai", yang menunjukkan kepatuhan penuh pada waktu kehadiran. Data yang menunjukkan bahwa adanya kesesuaian dari jawaban responden dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu dari berbagai pilihan responden yang berbeda pandangan, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai dengan yang sudah ditentukan yang ditentukan masih tergolong sedang, dan masih terdapat ruang untuk peningkatan kedisiplinan dalam hal kehadiran kerja.

Tabel 4. 18
Tanggapan responden terhadap kuesioner no 10: Tidak teliti dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Teliti	1	12	12	17.6%
Teliti	2	14	28	20.6%
Cukup Teliti	3	18	54	26.5%
Tidak Teliti	4	12	48	17.6%
Sangat Tidak Teliti	5	12	60	17.6%
Jumlah		68	202	100.0%
Rata-rata		2.97	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.18, tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja dengan rata-rata skor 2,97% pada skala interval 2,60-3,40 sebanyak 12 responden dengan skor 60 (17,6%) menyatakan "Sangat Tidak Teliti", yang menunjukkan tingkat ketelitian yang sangat rendah dalam melaksanakan pekerjaan. 12 responden dengan skor 48 (17,6%) memilih "Tidak Teliti" adanya kekurangan dalam aspek ketelitian dalam bekerja. 18 responden dengan skor 54 (26,5%) merasa "Cukup Teliti" dalam mengerjakan tugas, adapun 14 responden dengan skor 28 (20,6%) menyatakan "Teliti" mengindikasikan tingkat ketelitian yang tinggi dan 12 responden dengan skor 12 (17,6%) menyatakan "Sangat Teliti". Data yang didapatkan dari responden menyatakan ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dinilai cukup baik, namun masih ada ruang untuk ditingkatkan, mengingat masih ada proporsi yang cukup besar pada kategori "Cukup Teliti" dan "Tidak Teliti".

Tabel 4. 19
Tanggapan responden terhadap kuesioner no 11: Menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati agar tidak rusak

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Hati-hati	5	19	95	27.9%
Hati-hati	4	18	72	26.5%
Cukup Hati-hati	3	16	48	23.5%
Tidak Hati-hati	2	7	14	10.3%
Sangat Tidak Hati-hati	1	8	8	11.8%
Jumlah	68	237		100.0%
Rata-rata			3.49	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.19 menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan no 11 dengan rata-rata 3,49% pada skala interval 2,60-3,40 distribusi tanggapan responden sebanyak 8 responden dengan skor 8 (11,8%) menyatakan "Sangat Tidak Hati-hati", menandakan masih terdapat karyawan yang kurang menjaga dan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja. Adapun responden yang memiliki "Tidak Hati-hati" sebanyak 7 responden dengan skor 14 (10,3%) mengindikasikan bahwa perilaku ceroboh dalam penggunaan alat kerja masih cukup signifikan. Kategori "Cukup Hati-hati" dipilih oleh 16 responden dengan skor 48 (23,5%), artinya sebagian besar responden sudah memiliki perhatian terhadap peralatan kerja. 18 responden dengan skor 72 (26,5%) menyatakan "Hati-hati", menunjukkan responden sudah menggunakan alat kerja dengan perhatian. Sisanya, 19 responden dengan skor 95 (27,9%) menyatakan "Sangat Hati-hati", benar-benar menjaga alat kerja agar tidak mengalami kerusakan. Data yang terkumpul dari responden menyimpulkan bahwa secara umum, sikap karyawan terhadap penggunaan alat kerja sudah cukup baik, namun masih terdapat responden yang tidak hati-hati dalam penggunaan alat kerja.

Tabel 4. 20
Tanggapan responden terhadap kuesioner no 12: Bertanggung jawab bila melakukan kesalahan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Bertanggung jawab	5	22	110	32.4%
Bertanggung jawab	4	19	76	27.9%
Cukup Bertanggung jawab	3	8	24	11.8%
Tidak Bertanggung jawab	2	10	20	14.7%
Sangat Tidak Bertanggung jawab	1	9	9	13.2%

Jumlah	68	239	100.0%
Rata-rata	3.51	Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.20 menyajikan data mengenai tanggapan responden pada no 12 dengan rata-rata 3,51 pada skala interval 2,60-3,40 adanya tanggapan 9 responden dengan skor 9 (13,2%) menyatakan "Sangat Tidak Bertanggung Jawab" artinya responden tidak menunjukkan tanggung jawab saat melakukan kesalahan. Jawaban 10 responden dengan skor 20 (14,7%) menyatakan "Tidak Bertanggung Jawab" masih terdapat karyawan yang cenderung menghindari tanggung jawab. 8 responden dengan skor 24 dengan presentase terkecil (11,8%) memilih "Cukup Bertanggung Jawab" meskipun presentase terkecil namun,adanya kesadaran akan tanggung jawab. 19 responden dengan skor 76 presentase kedua terbesar (27,9%) menyatakan "Bertanggung Jawab" bahwa adanya sebagian besar karyawan memiliki sikap positif dalam menghadapi kesalahan kerja. 22 responden dengan skor 110 presentase terbesar (32,4%) menyatakan "Sangat Bertanggung Jawab" terlihat adanya komitmen dan profesionalisme tinggi dalam menyikapi kesalahan. Data yang didapat menyimpulkan adanya persepsi umum responden terhadap pernyataan ini berada pada kategori "Bertanggung Jawab". Menunjukkan bahwa para karyawan telah mempunya perilaku tanggung jawab yang cukup baik ketika menghadapi kesalahan meskipun sebagian kecil masih ada yang belum bertanggung jawab.

Tabel 4. 21

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 13: Bekerja dengan fungsi dan tugas yang sudah diberikan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Setuju	5	12	60	17.6%
Setuju	4	13	52	19.1%
Cukup Setuju	3	22	66	32.4%
Tidak Setuju	2	11	22	16.2%
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	14.7%
Jumlah	68	210		100.0%
Rata-rata		3.09	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.21 menyajikan data mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan nomor 13 dengan rata-rata 3,09%, adanya tanggapan 10 responden dengan skor 10 (14,7%) memilih "Sangat Tidak Sesuai" menunjukkan bahwa mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sangat tidak sesuai dengan fungsi dan tugas yang seharusnya dan 11 responden dengan skor 22 (16,2%) menyatakan "Tidak Sesuai" ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan, namun 22 responden dengan skor 66 (32,4%) menyatakan "Cukup Sesuai" menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sudah cukup sesuai dalam menjalankan pekerjaan. 13 responden dengan skor 52 presentase kedua terbesar (19,1%) menyatakan "Sesuai" pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sudah sesuai dengan fungsi dan tugas, Adapun tanggapan 12 responden dengan skor 60 (17,6%) menyatakan "Sangat Sesuai" adanya kedisiplinan dan kesesuaian antara prilaku dan tugas. Menunjukkan bahwa pada umumnya, responden merasa pekerjaan mereka sudah relatif sesuai dengan tugas dan fungsi, namun

perusahaan perlu mengevaluasi ulang atas apa yang dikerjakan sehari-hari oleh karyawan.

Tabel 4. 22

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 14: Bekerja sesuai dengan jam kerja dan tidak keluar kantor pada saat jam kerja

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	5	9	45	13.2%
Sesuai	4	10	40	14.7%
Cukup Sesuai	3	20	60	29.4%
Tidak Sesuai	2	18	36	26.5%
Sangat Tidak Sesuai	1	11	11	16.2%
Jumlah	68	192		100.0%
Rata-rata		2.82	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.22 menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan pada nomor 14 dengan rata-rata 2,79% pada interval 2,60-3,40 dari 11 responden dengan skor 11 (16,2%) memilih “Sangat Tidak Sesuai” mereka sangat tidak disiplin dalam mengikuti jam kerja. 18 responden dengan skor 36 presentase tertinggi (26,5%) menyatakan “Tidak Sesuai” masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi aturan jam kerja. 20 responden dengan skor 60 (29,4%) artinya kedisiplinan pada saat bekerja masih “Cukup Sesuai”, adanya 10 responden dengan skor 40 (14,7%) menyatakan “Sesuai” artinya mereka cukup disiplin dalam menjalankan jam kerja dan tidak keluar kantor sembarang.9 responden dengan skor 45 presentase terkecil (13,2%) menyatakan “Sangat Sesuai” tingkat kepatuhan saat bekerja masih menjadi bagian terkecil disiplin karyawan dalam menaati jam kerja dan tidak keluar kantor

masih tergolong rendah hingga sedang, perusahaan perlu mengevaluasi terkait aturan yang berlaku untuk kedisiplinan yang optimal.

Tabel 4. 23

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 15: Mampu melaksanakan peraturan yang ada di kantor

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Mampu	5	12	60	17.6%
Mampu	4	17	68	25.0%
Cukup Mampu	3	12	36	17.6%
Tidak Mampu	2	14	28	20.6%
Sangat Tidak Mampu	1	13	13	19.1%
Jumlah	68	205		100.0%
Rata-rata		3.01	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.23 memperlihatkan tanggapan responden para pernyataan nomor 15 dengan didapat rata-rata 2,93% pada skala interval 2,60-3,40 dari 13 responden dengan skor 13 (19,1%) memilih “Sangat Tidak Mampu” mereka merasa tidak memahami atau tidak mampu menerapkan peraturan dengan baik dan 17 responden dengan skor 34 presentase terbesar (25,0%) masih banyak memilih “Tidak Mampu” artinya masih ada sebagian besar pegawai yang merasa belum mampu menjalankan aturan yang ada di kantor. Terdapat 12 responden dengan skor 36 (17,6%) menyatakan “Cukup Mampu” yang menunjukkan bahwa adanya sebagian karyawan memahami dan mampu menerapkan aturan meskipun belum konsisten, dan 14 responden dengan skor 56 presentase kedua terbesar (20,6%) memilih “Mampu” (Bobot 4), menandakan pemahaman yang cukup baik terhadap peraturan dan penerapannya.Terkahir pada 12

responden dengan skor 60 (17,6%) menyatakan “Sangat Mampu” adapun mereka benar-benar memahami dan mampu menjalankan peraturan secara penuh. Data yang diperoleh masih banyak karyawan dengan tingkat pemahaman dan pelaksanaan peraturan masih tergolong sedang dan belum merata di BAPENDA Kota Bandung.

Tabel 4. 24
Tanggapan responden terhadap kuesioner no 16: Mampu menyelesaikan tugas dengan mengikuti prosedur yang telah dibuat.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Mampu	5	14	70	20.6%
Mampu	4	10	40	14.7%
Cukup Mampu	3	20	60	29.4%
Tidak Mampu	2	14	28	20.6%
Sangat Tidak Mampu	1	10	10	14.7%
Jumlah	68	208		100.0%
Rata-rata			3.06	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.24 menyajikan tanggapan responden mengenai pernyataan nomor 16 dengan didapat 3,06% , sebanyak 10 responden dengan skor 12 (14,7%) menyatakan “Sangat Tidak Mampu” yang menunjukkan adanya hambatan serius dalam mengikuti prosedur kerja. 14 responden dengan skor 28 presentase kedua terbesar (20,6%) memilih “Tidak Mampu” mereka masih belum terbiasa dan belum konsisten dalam mengikuti prosedur, namun 20 responden dengan skor 60 presentase terbesar (29,4%) menyatakan “Cukup Mampu” kategori dominan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup mampu dan sebanyak 10 responden dengan skor 10 (14,7%) memilih “Mampu” kemampuan yang baik dalam menjalankan prosedur kerja. 14

responden dengan skor 70 (20,6%) menyatakan “Sangat Mampu” sebagian pegawai sudah sangat terbiasa dan konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur. Data diperoleh dari responden menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mengikuti prosedur yang berlaku di kantor, maka dari itu perusahaan perlu memberikan arahan terkait prosedur yang berlaku, guna meningkatkan tingkat penyelesaian tugas yang sesuai dengan prosedur berlaku.

Tabel 4. 25

Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan X2 Disiplin Kerja	STS	TS	KS	S	SS	N	Sum	Mean	Ket
		1	2	3	4	5				
1	Masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan	9	12	14	21	12	68	219	3,12	Cukup Baik
2	Selalu hadir bekerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan	13	17	21	8	9	68	187	2,75	Cukup Baik
3	Tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan	12	14	18	12	12	68	202	2,97	Cukup Baik
4	Menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati agar tidak rusak	8	7	16	18	19	68	237	3,49	Baik
5	Bertanggung jawab bila melakukan kesalahan	9	10	8	19	22	68	239	3,51	Baik

6	Bekerja dengan fungsi dan tugas yang sudah diberikan	10	11	22	13	12	68	210	3,09	Cukup Baik
7	Bekerja sesuai dengan jam kerja dan tidak keluar kantor pada jam kerja	11	18	20	10	9	68	192	2,82	Cukup Baik
8	Mampu melaksanakan peraturan yang ada di kantor	13	17	12	14	12	68	199	2,93	Cukup Baik
9	Mampu menyelesaikan tugas dengan mengikuti prosedur yang telah dibuat	10	14	20	10	14	68	208	3,06	Cukup Baik
Jumlah							1.893	27,74	Cukup Baik	
Garis Kontinuum								3,08		

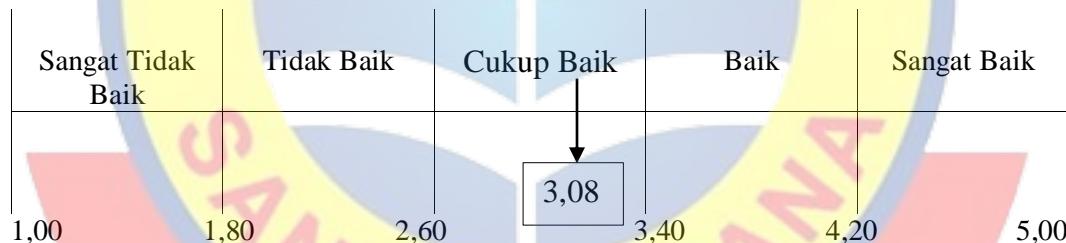
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa hasil kuesioner pada variabel disiplin kerja menunjukkan skor nilai rata-rata 27,20 dan didapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,02, berdasarkan hasil kuesioner diatas menunjukkan kondisi yang dialami oleh responden tergolong sedang mendekati tinggi. Mengidikasikan adanya tantangan terkait kedisipinan yang ada di BAPENDA Kota Bandung dalam pekerjaan sehari-hari, diantara pernyataan-pernyataan tersebut, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “bertanggung jawab bila melakukan kesalahan” dengan skor 3,51 termasuk kedalam pada kategori skala interval 3,40-4,20 yaitu “tinggi”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan di BAPENDA Kota Bandung mempunyai sikap tanggung jawab pada pekerjaan bila melakukan kesalahan.

Nilai terendah dengan skor 2,75 pada pernyataan “Selalu hadir bekerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan” termasuk kedalam skala “Cukup Baik”, yang artinya masih banyak karyawan yang tidak hadir sesuai dengan ketentuan dari perusahaan, tentunya ini menjadi dampak negatif bagi perusahaan dalam kedisiplinan.

4.1.4.4 Garis Kontinuum Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pada BAPENDA Kota Bandung, berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden maka diperoleh hasil sebesar 3,08, sehingga dibuat garis kontinuum :



Gambar 4. 2 Garis Kontinuum Variabel Disiplin Kerja

Gambar 4.2 garis kontinuum di atas, dengan mendapatkan skor rata-rata 3,08 dalam rentang interval 2,60-3,40, yang menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang tidak disiplin dan mungkin perlu ada perbaikan dan perhatian lebih terkait peraturan yang ada di BAPENDA Kota Bandung.

4.1.4.5 Gambaran Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 26

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 17 : Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan indikator kinerja utama (IKU) di kantor.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	5	14	70	20.6%
Sesuai	4	12	48	17.6%
Cukup Sesuai	3	12	36	17.6%
Tidak Sesuai	2	19	38	27.9%
Sangat Tidak Sesuai	1	11	11	16.2%
Jumlah	68	203		100.0%
Rata-rata		2.99		Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.27 memperlihatkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner nomor 17 dengan rata-rata skor 2,79 pada skala interval 2,60-3,40 dari total 68 responden, terdapat 11 responden dengan skor 11 (16,2%) yang menyatakan “Sangat Tidak Sesuai” dan 19 responden dengan skor 40 (29,4%) yang menyatakan “Tidak Sesuai”. Jumlah ini menunjukkan bahwa sekitar 45,6% responden belum menunjukkan kemampuan yang baik dalam hal memperhitungkan hasil kerja dan sebanyak 18 responden dengan skor 54 (26,5%) menyatakan “Cukup Sesuai”, kemudian terdapat 10 responden dengan skor 40 (14,7%) yang menyatakan “Sesuai”, dan 9 responden dengan skor 45 (13,2%) menyatakan “Sangat Sesuai”. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan IKU di BAPENDA Kota Bandung masih memerlukan perbaikan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa responden, maka dari itu perlu meningkatkan konsistensi karyawan agar hasil kinerja dapat lebih maksimal dan sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi.

Tabel 4. 27

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 18 : Apakah mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Mampu	5	10	50	14.7%
Mampu	4	13	52	19.1%
Cukup Mampu	3	21	63	30.9%
Tidak Mampu	2	12	24	17.6%
Sangat Tidak Mampu	1	12	12	17.6%
Jumlah	68	201		100.0%
Rata-rata		2.96	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.28 menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner nomor 18 dengan didapat rata-rata 3,01 pada skala interval 2,60-3,40 dengan skor 12 pada 12 responden (17,6%) menyatakan Sangat “Tidak Mampu”, dan jumlah yang sama (12 responden atau 17,6%) menyatakan Tidak Mampu. Menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan. Kategori “Cukup Mampu” mendapatkan tanggapan terbanyak yaitu 21 responden dengan skor 63 (30,9%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki kemampuan yang cukup dalam mengatur dan menyelesaikan tugas sesuai waktu, namun belum sepenuhnya optimal. Selanjutnya, 13 responden dengan skor (19,1%) menyatakan “Mampu”, dan 10 responden dengan skor 50 (14,7%) menyatakan “Sangat Mampu”, masih terdapat karyawan yang sudah cukup disiplin dan baik dalam mengelola waktu penyelesaian

tugas.yang mengindikasikan bahwa terdapat kelompok karyawan yang sudah cukup disiplin dan terampil dalam mengelola waktu penyelesaian tugas.Data didapat yang memiliki persentase signifikan pada kategori "Tidak Mampu" dan "Sangat Tidak Mampu" tetap menjadi perhatian untuk perusahaan melakukan pembinaan dan pelatihan dalam pengelolaan waktu dan produktivitas kerja.

Tabel 4. 28

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 19 : Tidak mampu dalam menguasai tugas sehingga menghambat kepada tugas yang telah diberikan

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Mampu	1	8	8	11.8%
Mampu	2	11	22	16.2%
Cukup Mampu	3	17	51	25.0%
Tidak Mampu	4	23	92	33.8%
Sangat Tidak Mampu	5	9	45	13.2%
Jumlah	68	218		100.0%
Rata-rata		3.21	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.29 menampilkan tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner nomor 19, Dari total 68 responden, hanya 8 responden dengan skor 8 (11,8%) yang menyatakan “Sangat Tidak Mampu”, dan 11 responden dengan skor 22 (16,2%) menyatakan “Tidak Mampu” ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang mengalami kendala dalam menguasai tugas hingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Sebanyak 17 responden dengan skor 51 (25,0%) menyatakan “Cukup

Mampu”, mereka memiliki penguasaan tugas pada tingkat sedang, namun tidak dalam kondisi mengkhawatirkan. Respon terbanyak datang dari kategori “Mampu”, yaitu sebanyak 23 responden dengan skor 92 (33,8%), menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Selanjutnya, 9 responden dengan skor 45 (13,2%) menyatakan “Sangat Mampu”. Tingkat kemampuan yang ini perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan yang mengalami kendala dalam penguasaan tugas agar tidak mengahambar tugas lainnya.

Tabel 4. 29
Tanggapan responden terhadap kuesioner no 20 : Memiliki inisiatif dalam pekerjaan, sehingga bekerja tanpa bantuan orang lain.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Inisiatif	5	15	75	22.1%
Inisiatif	4	21	84	30.9%
Cukup Inisiatif	3	14	42	20.6%
Tidak Inisiatif	2	10	20	14.7%
Sangat Tidak Inisiatif	1	8	8	11.8%
Jumlah	68	229		100.0%
Rata-rata		3.37	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.30 menyajikan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner nomor 20, dengan skor rata-rata 3,37 pada skala interval 2,60-3,40 mendekati tingkat “Tinggi” dalam memiliki sifat inisiatif. terdapat 8 responden dengan skor 8 (11,8%) yang

menyatakan “Sangat Tidak Inisiatif”, dan 10 responden dengan skor 20 (14,7%) yang menyatakan “Tidak Inisiatif”, masih terdapat responden yang memiliki inisiatif rendah, namun jumlahnya tidak dominan. Sebanyak 14 responden dengan skor 42 (20,6%) menyatakan “Cukup Inisiatif”, yang artinya kadang-kadang masih membutuhkan dorongan atau bantuan dalam pekerjaan. Kategori “Inisiatif” memperoleh tanggapan terbanyak yaitu 21 responden dengan skor 84 (30,9%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah mampu menunjukkan sikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan 15 responden dengan skor 75 (22,1%) menyatakan “Sangat Inisiatif”, data yang didapat dari responden artinya memiliki tingkat inisiatif kerja yang cukup baik hingga tinggi, yang tentunya berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja dan pencapaian target tanpa ketergantungan terhadap bantuan orang lain.

Tabel 4. 30

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 21 : Menjalankan pekerjaan sehari-hari dengan menaati peraturan yang ada di kantor

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Menaati	5	9	45	13.2%
Menaati	4	11	44	16.2%
Cukup Menaati	3	21	63	30.9%
Tidak Menaati	2	20	40	29.4%
Sangat Tidak Menaati	1	7	7	10.3%
Jumlah	68	199		100.0%

Rata-rata	2.93	Cukup Baik
------------------	-------------	-------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.31 menampilkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner nomor 21, sebanyak 7 responden dengan skor 7 (10,3%) menyatakan “Sangat Tidak Menaati”, dan 20 responden dengan skor 40 (29,4%) menyatakan ”Tidak Menaati”. Menunjukkan bahwa terdapat proporsi yang cukup besar dari karyawan yang cenderung belum sepenuhnya disiplin dalam menaati peraturan kantor. Sebanyak 21 responden dengan skor 63 (30,9%) menyatakan Cukup Menaati, yang berarti mereka berada di tingkat ketiaatan menengah terkadang patuh, namun juga bisa melanggar peraturan tertentu, adapun yang menyatakan “Menaati sebanyak” 11 responden dengan skor 44 (16,2%), dan “Sangat Menaati” sebanyak 9 responden (13,2%). Jumlah ini menunjukkan bahwa meskipun ada karyawan yang sudah menunjukkan kedisiplinan tinggi, jumlahnya masih lebih kecil dibandingkan dengan yang tidak menaati. Dari respons responden terhadap peraturan di kantor masih tergolong rendah hingga sedang, menunjukkan adanya potensi masalah kedisiplinan yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan guna mendisiplinkan karyawan yang ada.

Tabel 4. 31

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 22 : Mampu berkolaboratif interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk menggapai kesamaan bersama.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Mampu	5	13	65	19.1%
Mampu	4	13	52	19.1%

Cukup Mampu	3	17	51	25.0%
Tidak Mampu	2	13	26	19.1%
Sangat Tidak Mampu	1	12	12	17.6%
Jumlah		68	206	100.0%
Rata-rata		3.03	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.32 menyajikan tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner nomor 22, dengan rata-rata 3,03 pada skala interval 2,60-3,40 jawaban dari 12 responden dengan skor 12 (17,6%) menyatakan “Sangat Tidak Berkolaboratif”, dan 13 responden dengan skor 26 (19,1%) menyatakan “Tidak Berkolaboratif”. Masih ada responden yang mengalami hambatan dalam kemampuan bekerja sama secara efektif dengan tim. Sebaliknya, 17 responden dengan skor 51 (25,0%) memilih “Cukup Berkolaboratif”, mereka memiliki tingkat komunikasi yang baik dengan tim, sementara itu sebanyak 13 responden dengan skor 52 (19,1%) menyatakan “Berkolaboratif”, dan 13 responden (19,1%) menyatakan “Sangat Berkolaboratif”, tentu bervariatif antara karyawan yang ada di BAPENDA Kota Bandung yang sudah memiliki sifat kolaboratif dengan tim. Masih adanya data yang menunjukkan karyawan tidak kolaboratif dengan tim karena terbiasa bekerja mandiri, tentunya ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk memberikan arahan bahwa berkolaboratif dan bekerja dalam tim diperlukan.

Tabel 4. 32

Tanggapan responden terhadap kuesioner no 23 : Mampu beradaptasi sesuai dengan sistem, lingkungan kerja dan pekerjaan.

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Mampu	5	13	65	19.1%
Mampu	4	11	44	16.2%
Cukup Mampu	3	19	57	27.9%
Tidak Mampu	2	20	40	29.4%
Sangat Tidak Mampu	1	5	5	7.4%
Jumlah	68	211	100.0%	
Rata-rata		3.10	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.33 menampilkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner nomor 23, dengan didapat 3,10 dari jawaban responden sebanyak 5 orang (7,4%) menyatakan “Sangat Tidak Mampu”, dan 20 responden dengan skor 40 (29,4%) menyatakan “Tidak Mampu” beradaptasi. Angka ini menunjukkan bahwa 36,8% dari total responden mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap sistem dan lingkungan kerja yang baru bagi karyawan, sementara itu, 19 responden dengan skor 57 (27,9%) menyatakan “Cukup Mampu” beradaptasi, menunjukkan kemampuan adaptasi yang sedang namun belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, 11 responden dengan skor 44 (16,2%) menyatakan “Mampu”, dan 13 responden lainnya (19,1%) menjawab “Sangat Mampu beradaptasi”, sebagian karyawan menjadi point positif bagi perusahaan dengan kemampuan beradaptasi yang baik dalam sistem kerja dan

lingkungan pada BAPENDA Kota Bandung. Data didapat mencerminkan bahwa kemampuan adaptasi karyawan secara umum masih tergolong sedang hingga rendah, dan perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja secara lebih efektif dan optimal.

Tabel 4. 33
**Tanggapan responden terhadap kuesioner no 24 : Menyelesaikan tugas sesuai
 kenyataan, tanpa mengada-ada hasilnya.**

Tanggapan	Bobot	F	Skor	%
Sangat Sesuai	5	17	85	25.0%
Sesuai	4	14	56	20.6%
Cukup Sesuai	3	12	36	17.6%
Tidak Sesuai	2	14	28	20.6%
Sangat Tidak Sesuai	1	11	11	16.2%
Jumlah		68	216	100.0%
Rata-rata			3.18	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti Tahun 2025

Tabel 4.34 menyajikan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner nomor 24 didapat nilai 3,18 jawaban dari 68 responden sebanyak 11 responden dengan skor 11 (16,2%) menyatakan “Sangat Tidak Sesuai”, dan 14 responden dengan skor 28 (20,6%) menyatakan “Tidak Sesuai” tentu sekitar 36,8% responden menunjukkan tingkat integritas yang rendah dalam menyelesaikan tugas, menjadikan indikator penting untuk perhatian lebih lanjut dalam penguatan nilai transparansi dalam perusahaan. Sebanyak 12 responden dengan skor 36 (17,6%) menyatakan “Cukup

“Sesuai”, menunjukkan bahwa mereka terkadang menyelesaikan tugas secara jujur sementara di sisi lain terdapat 14 responden dengan skor 56 (20,6%) menyatakan “Sesuai” dan 17 responden (25,0%) menyatakan “Sangat Sesuai” dalam menyelesaikan tugas tanpa manipulasi hasil dari pekerjaan , sehingga terdapat sekitar 45,6% responden yang menunjukkan sikap integritas kerja yang tinggi. Data menunjukkan masih terdapat jawaban yang belum transparansi dalam penyelesaian tugas dan adanya manipulasi. Tentunya ini menjadi poin penting untuk perusahaan untuk lebih memperhatikan tugas-tugas dan transparansi para karyawan di BAPENDA Kota Bandung.

Tabel 4. 34
Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan X2 Disiplin Kerja	STS	TS	KS	S	SS	N	Sum	Mean	Ket
		1	2	3	4	5				
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan indikator kinerja utama (IKU) di kantor	11	19	12	12	14	68	190	2,79	Cukup Baik
2	Apakah mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan	12	12	21	13	10	68	201	2,96	Cukup Baik
3	Tidak mampu dalam menguasai tugas sehingga menghambat kepada tugas yang telah diberikan	8	11	17	23	9	68	218	3,21	Cukup Baik
4	Memiliki inisiatif dalam pekerjaan, sehingga bekerja tanpa bantuan orang lain.	8	10	14	21	15	68	229	3,37	Cukup Baik

5	Menjalankan pekerjaan sehari-hari dengan menaati peraturan yang ada di kantor	7	20	21	11	9	68	199	2,93	Cukup Baik
6	Mampu berkolaboratif interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk menggapai kesamaan bersama.	12	13	17	13	13	68	206	3,03	Cukup Baik
7	Mampu beradaptasi sesuai dengan sistem, lingkungan kerja dan pekerjaan	5	20	19	11	13	68	211	3,10	Cukup Baik
8	Menyelesaikan tugas sesuai kenyataan, tanpa mengada-ada hasilnya.	11	14	12	14	17	68	216	3,18	Cukup Baik
Jumlah								1.670	24,57	Cukup Baik
Garis Kontinuum									3,07	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

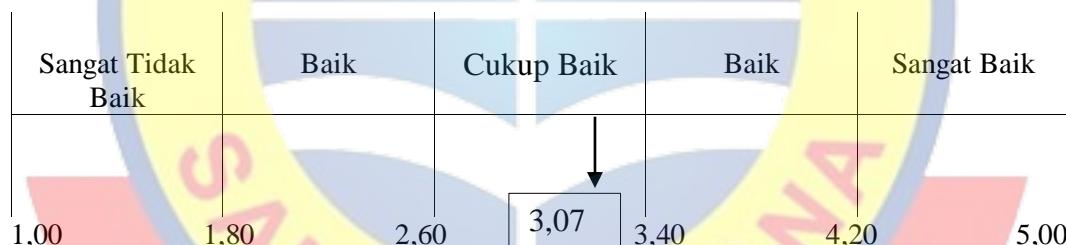
Tabel 4.35 hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan , dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan didapat nilai 3,07, Skor keseluruhan rata-rata 1.670 dan rata-rata dari seluruh indikator 24,57, data yang didapat kategori kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung “Sedang”.

Nilai tertinggi dengan skor 3,37 pada pernyataan”memiliki inisiatif dalam pekerjaan, sehingga bekerja tanpa bantuan orang lain” yang termasuk kedalam kategori “Cukup Baik” artinya responden bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan adapun nilai terendah dengan skor 2,79 pada pernyataan “menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan indikator kinerja utama (IKU)” artinya masih banyak responden yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Indikator kinerja utama, hal ini perusahaan perlu menerapkan lebih tegas kepada seluruh karyawan BAPENDA Kota Bandung dan perusahaan perlu melakukan pembinaan dan peningkatan kapasitas kerja secara berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat meningkat ke kategori tinggi.

4.1.4.6 Garis Kontinuum Variabel Kinerja Karyawan

Guna mengetahui tingkat kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung, berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden didapatkan dengan hasil sebesar 3,05 sehingga dibuat garis kontinuum sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Garis Kontinuum Variabel Kinerja Karyawan

Gambar 4.3 garis kontinum di atas, tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 3,07 dalam rentang interval 2,60-3,40 menunjukkan kategori sedang.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jika uji asumsi klasik terpenuhi, maka dari itu model regresi dianggap optimal, sangat baik, atau tidak bias. Seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan

heterokedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan dalam penelitian penulis, sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian dapat mengetahui apakah residual berdistribusi normal adalah dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

Tabel 4. 35

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18784293
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.096
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.37 nilai sig. adalah 0,188 dimana $> 0,05$ atau 5% (taraf signifikansi penelitian). Data pada penelitian ini dapat diterima atau residual normal, model penelitian ini layak digunakan karena telah memenuhi uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan dalam mode regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dependen, maka dari itu gejala multikolinearitas seharusnya tidak ada. Hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4. 36
Hasil Uji Multikolinearitas

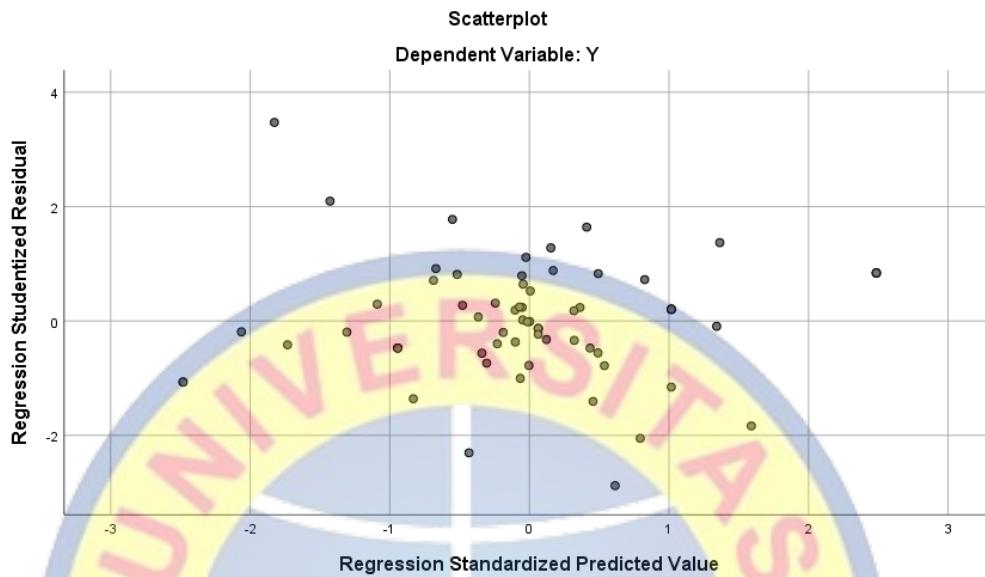
Model	Coefficients		
	Collinearity Statistics		VIF
	Tolerance	VIF	
1.	(Constant)		
	KOMPENSASI	.581	1.722
	DISIPLIN KERJA	.581	1.722
a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.38 hasil uji multikolinearitas diperoleh dengan nilai tolerance sebesar 0.581 dan nilai VIF 1.722. Karena nilai VIF < 10 ($1.722 < 10$) dengan, hubungan antara variabel di penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menunjukkan ketidaksamaan dalam residual antar pengamatan, jika tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Model regresi dianggap baik yang berarti varian data harus seragam atau homogen. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot :



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Gambar 4.4 menunjukan hasil uji heteroskedastisitas, dengan pengujian penyebaran titik-titik data tidak berpola, ada pola yang jelas dan sebaran data menyeluruh diatas dan dibawah atau disekitar angka nol, maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau uji tersebut sudah memenuhi.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk menentukan kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Berikut hasil analisis regresi linear berganda :

Tabel 4. 37
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.419	1.723		3.144	.003
	Kompensasi	.357	.105	.377	3.399	.001
	Disiplin Kerja	.371	.096	.429	3.862	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.39 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, maka model regresi pada penelitian ini adalah :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 5.419 + 0,357 \text{ Kompensasi} + 0,371 \text{ Disiplin Kerja}$$

Menunjukkan hubungan searah antara variabel independen dan dependen, tanda koefisien regresi positif juga menunjukkan bahwa nilai variabel independen akan meningkat seiring dengan nilai variabel dependen.

1. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif sebesar 0,357, artinya setiap kenaikan satu-satuan variabel kompetensi (X1), maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,357, sedangkan variabel disiplin kerja tetap konstan sebesar 0.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,371, artinya setiap kenaikan sattu-satuan variabel disiplin kerja (X2), maka variabel

kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,371, sedangkan variabel kompensasi tetap konstan sebesar 0.

3. Nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 5,419, artinya jika variabel kompensasi dan disiplin kerja belum dipengaruhi kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan didapatkan sebesar 5,419

4.1.7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 38

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		KOMPENSASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.647**	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	68	68	68
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.647**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	68	68	68
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.655**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	68	68	68

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.40 diatas menunjukan variabel kompensasi sebesar 0,655 berada pada rentang 0,600 - 0,799, yang menunjukan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang “Kuat” serta positif terhadap kinerja karyawan sementara itu, pada variabel disiplin kerja menunjukan koefisien korelasi pearson sebesar 0,673, artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang “Kuat” dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja saling berkorelasi sebesar 0,647 yang berada pada taksiran besarnya koefisien korelasi yaitu 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang “Kuat” dan positif terhadap kinerja karyawan.

4.1.8 Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. 39

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.521	3.236515

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.41 menunjukan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,535 atau 53,5% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisa nya 0,465 atau 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model pada penelitian ini, misalnya motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi.

Pengukuran kedua yaitu untuk mengetahui persentase pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan rumus koefisien Beta x Zero-order, yaitu :

Tabel 4.40

Koefisien Beta x Zero-order

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Const ant)	5.419	1.723		3.144	.003			
	X1	.357	.105	.377	3.399	.001	.655	.388	.287
	X2	.371	.096	.429	3.862	.000	.673	.432	.327

a. Dependent Variable: Y

$$1. \text{ Kompensasi} = 0,377 \times 0,655$$

$$= 0,246$$

$$= 24,6\%$$

$$2. \text{ Disiplin Kerja} = 0,429 \times 0,673$$

$$= 0,289$$

$$= 28,9\%$$

Berdasarkan perhitungan persentase secara parsial diatas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi (X1) memberikan pengaruh sebesar 24,6% terhadap kinerja

karyawan dan Beban Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 28,9% terhadap kinerja karyawan, maka total pengaruh secara keseluruhan sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan kompensasi. Hal ini disebabkan karena tingkat kedisiplinan karyawan memiliki peran langsung dalam menentukan kelancaran aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan hadir tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat terjaga dan hasil pekerjaan menjadi lebih optimal.

4.1.9 Hasil Uji Hipotesis

4.1.9.1 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengaruh keseluruhan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen , maka digunakan uji simultan (Uji F). uji tersebut dilakukan dengan melihat hasil dari analisis variab (ANOVA). Hasilnya menunjukan :

Tabel 4. 40

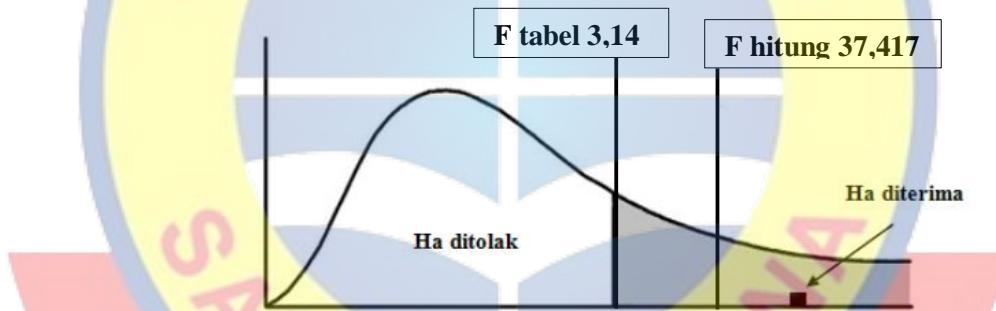
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.893	2	391.947	37.417	.000 ^b
	Residual	680.877	65	10.475		
	Total	1464.770	67			

- | |
|---|
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.42 menunjukkan output dari uji hipotesis (uji f), nilai signifikansi untuk pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $37,417 > F$ tabel 3,14, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka digambarkan dalam kurva sebagai berikut :



Gambar 4.5 Daerah Penerima dan Penolakan Ho

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

4.1.9.2 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji -t)

Uji parsial dilakukan guna mengetahui apakah adanya hubungan antara variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). berikut hasil yang didapat dari uji t, yaitu :

Tabel 4. 41

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.419	1.723		3.144 .003
	Kompensasi	.357	.105	.377	3.399 .001
	Disiplin Kerja	.371	.096	.429	3.862 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2025

Tabel 4.43 diatas menyajikan hasil dari uji t pada variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) :

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

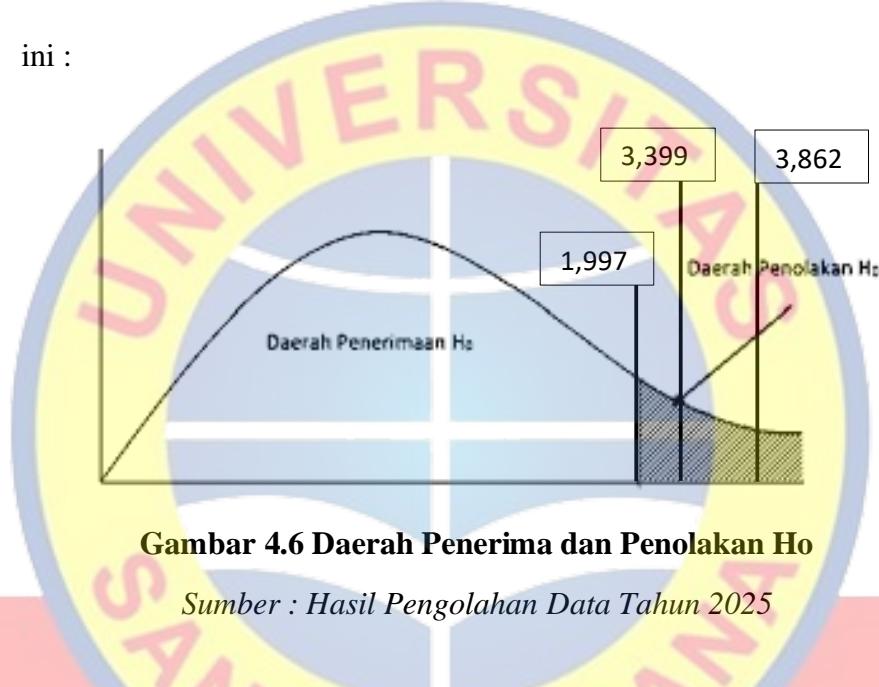
Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 26.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,001 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Diketahui nilai Thitung sebesar 3,399 dan Ttabel sebesar 1,997, dikarenakan Thitung $>$ Ttabel yaitu $3,399 > 1,997$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BAPENDA Kota Bandung.

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

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 26.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Diketahui nilai Thitung sebesar 3,862 dan Ttabel sebesar 1,997, dikarenakan Thitung $>$ Ttabel yaitu $3,862 > 1,997$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial

variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BAPENDA Kota Bandung.

Pengujian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja memiliki nilai t hitung ada pada daerah penolakan H_0 , dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



4.2 Pembahasan

Hasil uji bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini dan setelah mengolah data dilakukan mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan, responden dalam menjawab kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menerima gaji yang belum mencapai UMR Kota Bandung.

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat hubungan parsial antara kompensasi dan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan t hitung $> t$ tabel ($3,399 > 1,997$) dengan nilai signifikan 0,001 membuktikan bahwa pengujian statistik variabel kompensasi memiliki dampak pengaruh atau pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil determinasi beta x zero-order didapatkan hasil sebesar 0,246 atau 24,6%. Variabel kompensasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan merata berdampak positif pada kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega et al, (2020:25) tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terjadi karena kompensasi yang diterima karyawan akan menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja, kepuasan, serta loyalitas terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kontribusi dan beban kerja mereka, maka karyawan

akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, serta meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima dirasakan kurang memadai, maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data dari penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan sebagian besar responden dalam menjawab kuesioner masih banyak yang melanggar peraturan yang ada di perusahaan

Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukan oleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,862 > 1,997$). Nilai signifikan didapat 0,000 membuktikan pengujian statistik disiplin kerja memiliki dampak atau pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan hasil determinasi parsial beta x zero-order didapatkan hasil sebesar 0,289 / 28,9%. Variabel disiplin kerja menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y). pengelolaan peraturan di perusahaan terkait disiplin kerja lebih optimal, maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Diperkuat dengan penelitian oleh Ahmad Ryan (2023:51) tentang pengaruh kompensasi,disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial menunjukan dsiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin ketatnya peraturan untuk karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Karyawan yang disiplin akan hadir tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan. Dengan adanya **kedisiplinan** yang terjaga, produktivitas kerja dapat meningkat dan kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalisir. Sebaliknya, rendahnya **disiplin** kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, turunnya produktivitas, dan menurunnya kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang tegas dan konsisten sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan berdasarkan pada hasil uji F didapatkan hasil kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dilihat dari nilai F hitung $37,417 > F$ tabel $3,14$ dan hasil determinasi simultan didapatkan sebesar $0,535$ atau $53,5\%$. Hasil tersebut menegaskan bahwa baik variabel kompensasi maupun disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kinerja karyawan, pemberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan, maka dapat meningkatkan kepuasan finansial dan motivasi karyawan, sementara peningkatan peraturan yang lebih ketat terhadap disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja

karyawan. kedua variabel ini jika dikelola dengan baik, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap professional.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Rinda Novita Sari et, al (2021:88) tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan yang menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kombinasi antara kompensasi yang layak dan disiplin kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih giat, sedangkan disiplin kerja yang diterapkan dengan konsisten akan membantu menjaga keteraturan, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Ketika kedua variabel ini dikelola dengan baik, maka karyawan akan memiliki dorongan internal untuk meningkatkan kinerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sinergi antara kompensasi dan disiplin kerja inilah yang berperan penting dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pembahasan yang sudah disampaikan sebelumnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BAPENDA Kota Bandung, dapat disimpulkan :

1. Mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di BAPENDA Kota Bandung.
 - A. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan pada variabel kompensasi mendapatkan 2,86 dan skor tertinggi 3,04 termasuk dalam kategori Cukup Baik, pada pernyataan “Fasilitas yang diberikan memadai dan mendukung pekerjaan”. Sementara itu, nilai terendah 2,40 termasuk kedalam kategori Tidak Baik, pada pernyataan “Besarnya gaji/upah yang diterima sesuai dengan UMR Kota Bandung” Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan besaran gaji atau tunjangan agar sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Diharuskan adanya penyesuaian yang tepat, serta dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
 - B. Nilai yang didapat rata-rata pada variabel disiplin kerja sebesar 3,07 dari setiap indikator pertanyaan berada pada kategori cukup baik, dengan nilai

tertinggi 3,51 termasuk kedalam kategori Baik, pada pernyataan “Bertanggung jawab bila melakukan kesalahan” dan nilai terendah dengan skor 2,75 berada pada kategori Cukup Baik, pada pernyataan “Selalu hadir bekerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan”. Artinya bahwa meskipun tingkat disiplin kerja karyawan sudah tergolong baik, namun masih ada responden yang melanggar ketentuan perusahaan dilihat dari hasil observasi peneliti yang didukung dengan jawaban dari responden.

- C. Rata-rata nilai yang didapat pada variabel kinerja karyawan adalah 3,07 yang berada pada kategori Cukup Baik. Perolehan nilai tertinggi didapat 3,37 termasuk pada kategori Cukup Baik, pada pernyataan “Memiliki inisiatif dalam pekerjaan, sehingga bekerja tanpa bantuan orang lain” Nilai terendah mendapatkan 2,75 termasuk pada kategori Cukup Baik, pada pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan indikator kinerja utama (IKU) di kantor”. Meskipun dari data yang didapatkan dengan hasil yang cukup baik, tentu perusahaan masih perlu melakukan evaluasi terhadap target dan indikator kinerja utama agar lebih terukur dan realistik. Masih ada karyawan yang mengabaikan IKU dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan dilihat dari jawaban responden yang sesuai dengan hasil observasi peneliti terkait masalah yang diahadapi.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memberikan pengaruh sebesar 24,6% terhadap kinerja

karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 75,4% masih terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.

3. Hasil perhitungan determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 28,9% terhadap kinerja karyawan (Y) sisanya sebesar 71,1% variabel lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor tersebut.
4. Secara simultan pada hasil determinasi, variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 53,5%, sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pemberian kompensasi yang tepat dan penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal. Dengan demikian,

perusahaan perlu memperkuat kedua aspek ini secara bersamaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dibuatlah saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi (X1) mendapatkan nilai terendah sebesar 2,40 termasuk kedalam kategori tidak baik, pada pernyataan “Besarnya gaji/upah yang diterima sesuai dengan UMR Kota Bandung”, artinya adanya ketidakpuasan atas gaji yang diberikan, maka saran dari peneliti untuk perusahaan yaitu dengan menyesuaikan gaji/upah yang diberikan sesuai dengan UMR Kota Bandung agar karyawan merasa puas atas gaji yang diberikan.
2. Hasil penelitian dapat menunjukan bahwa variabel disiplin kerja (X2) mendapatkan nilai terendah sebesar 2,75 termasuk kedalam kategori cukup baik, pada pernyataan “Selalu hadir bekerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan” namun kedisiplinan yang ada di BAPENDA Kota Bandung masih banyak yang melanggar terkait dengan kehadiran pada saat jam kerja masuk, maka peneliti menyarankan perusahaan harus lebih menegakan ketegasan terkait kedisiplinan dengan meningkatkan komunikasi dan aturan yang ada serta memberikan sanksi yang tegas.

3. Hasil penelitian dapat menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai terendah sebesar 2,75 termasuk pada kategori Cukup Baik, pada pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan indikator kinerja utama (IKU) di kantor”, artinya masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan IKU, maka peneliti menyarankan perusahaan bisa melakukan penetapan aturan yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan untuk meningkatkan kepatuhan, berikan dukungan karyawan agar mengumpulkan tugas dengan deadline sudah ditetapkan, mengadakan kegiatan yang mempererat hubungan baik antar karyawan, dengan melakukan langkah tersebut kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.
4. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, dapat ditemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan melakukan penelitian terhadap variabel motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Berita Acara Bimbingan Skripsi

	BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	
Nomor : 110/01-MNJM/III/2025		
<p>Ketua Program Studi Manajemen Jenjang Pendidikan Program SARJANA menerangkan bahwa :</p> <p>Nama : Gelar Shawfain Rai Guna NPM : 1111211022 Alamat : Jl. Cibiru Indah I Blok B. NO 52, <u>Kecamatan Cirembu</u></p> <p>Dizinkan untuk menulis Laporan dengan judul :</p> <p>Nama Dosen Pembimbing : Dr. Sri Roelani Mulyani, SE, M.Si</p> <p>Jangka waktu penulisan Skripsi : Periode ke-I (6 bulan) : tgl... Mei s.d Agustus</p> <p>Perpanjangan : Periode ke-II (5 bulan) : s.d</p> <p>Tanda tangan Dosen Pembimbing ; 1. <u>y</u></p> <p>Mahasiswa yang bersangkutan harap memperhatikan segala ketentuan yang berlaku.</p> <p>Bandung, 20.. Ketua Program Studi, <u>Fitriati Liliyana, SE, M.Si.</u></p>		

Lampiran 2

Surat Izin Penelitian



Lampiran 3

Kuesioner Tinjauan Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAPENDA KOTA BANDUNG

Kepada :

Yth, Bapak / Ibu Responden Penelitian di BAPENDA Kota Bandung

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Sangga Buana YPKP, Saya :

Nama	: Gelar Shafwan Rai Guna
NPM	: 1111211022
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi / Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BAPENDA Kota Bandung”. Maka untuk mendukung keberhasilan penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr untuk mengisi beberapa daftar pertanyaan yang saya ajukan dalam kuesioner ini. Semua keterangan dan jawaban yang diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr bersifat rahasia dan tidak ada yang mengetahui kecuali peneliti sendiri.

Demikian yang disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Gelar Shafwan Rai Guna

IDENTITAS RESPONDEN

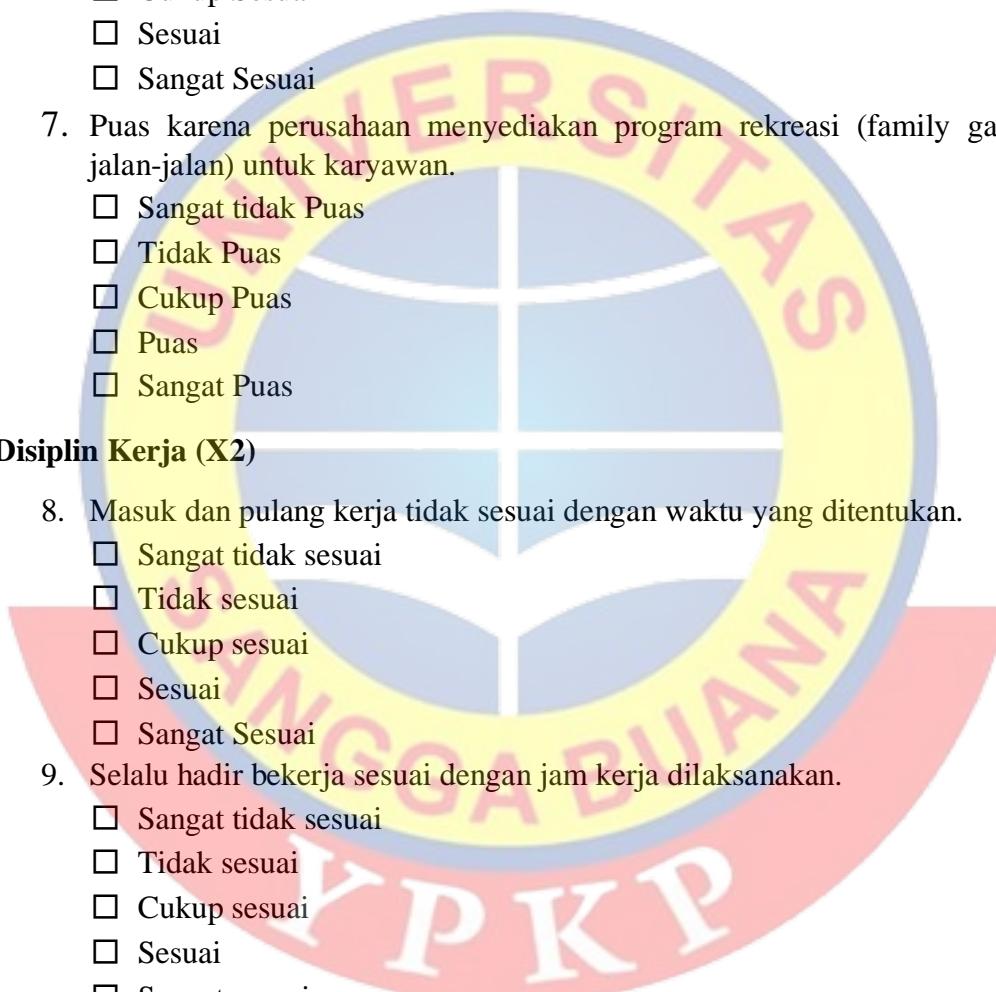
1. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Usia
 - Kurang dari 25 Tahun
 - 25-35 Tahun
 - 36-40 Tahun
 - Lebih dari 40 Tahun
3. Masa Kerja
 - Kurang dari 3 Tahun
 - 3-5 Tahun
 - 6-10 Tahun
 - Lebih dari 10 Tahun

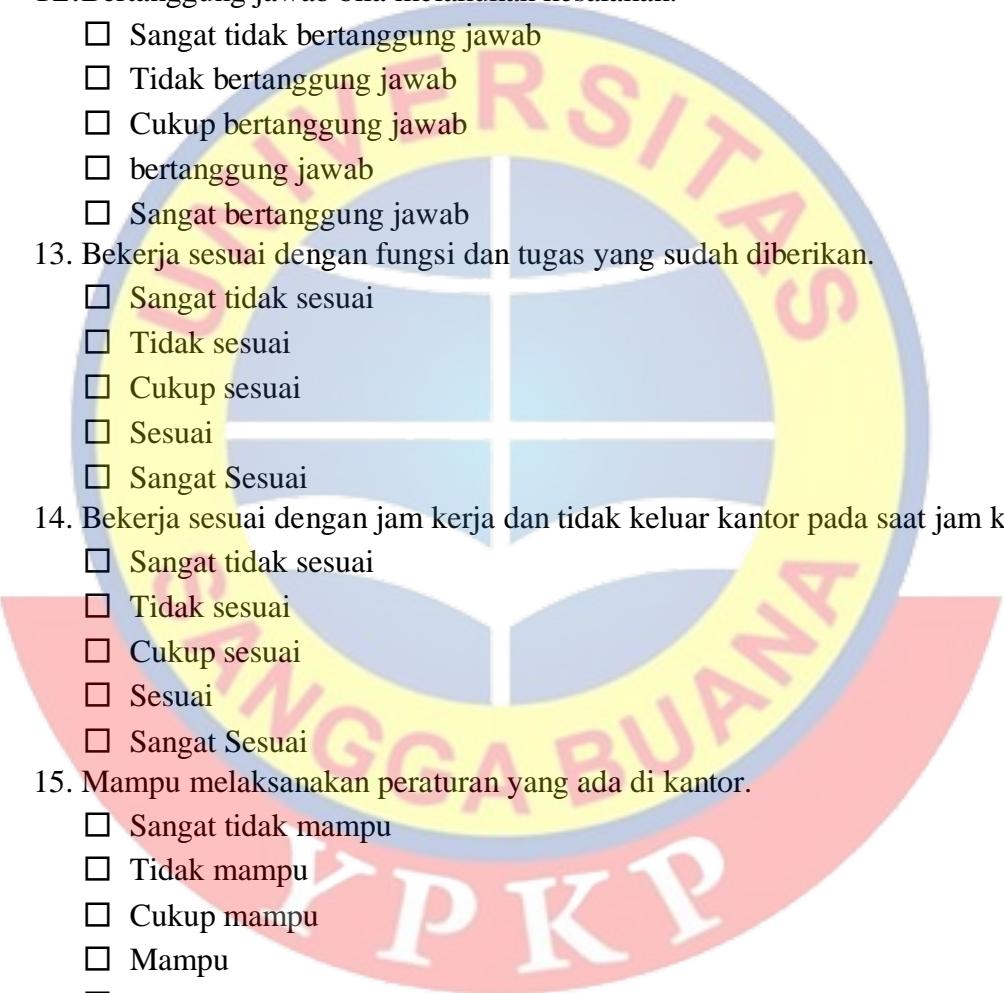
Petunjuk pengisian Soal

Dimohon untuk mengisi jawaban pada kotak jawaban yang telah disediakan. Jawab yang paling sesuai dengan Bapak/Ibu. Tentunya tidak ada jawaban benar atau salah dalam pilihan. Yang terpenting adalah menjawab yang menurut anda paling sesuai.

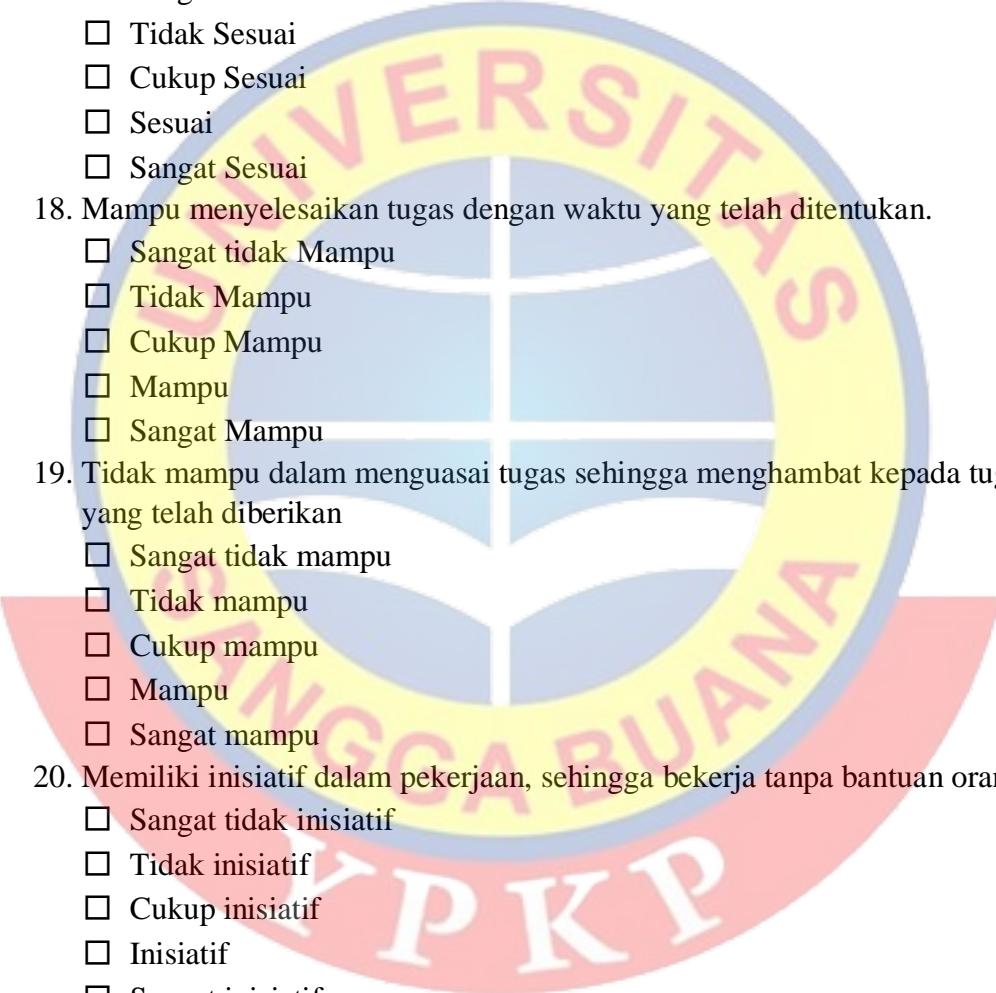
Kompensasi (X1)

1. Besarnya gaji/upah yang diterima sesuai dengan UMR Kota Bandung.
 Sangat tidak Sesuai
 Tidak Sesuai
 Cukup Sesuai
 Sesuai
 Sangat Sesuai
2. Pemberian tunjangan kerja masih belum sesuai dengan pekerjaan sehari-hari.
 Sangat tidak Sesuai
 Tidak Sesuai
 Cukup Sesuai
 Sesuai
 Sangat Sesuai
3. Besarnya bonus yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan di kantor.
 Sangat tidak Sesuai
 Tidak Sesuai
 Cukup Sesuai
 Sesuai
 Sangat Sesuai
4. Program pensiun yang ditawarkan perusahaan memberikan rasa aman untuk masa depan
 Sangat tidak Aman
 Tidak Aman
 Cukup Aman
 Aman
 Sangat Aman
5. Fasilitas perusahaan yang memadai untuk mendukung pekerjaan di kantor.
 Sangat tidak Memadai
 Tidak Memadai
 Cukup Memadai
 Memadai
 Sangat Memadai

- 
6. Asuransi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya dan keluarga.
 - Sangat tidak Sesuai
 - Tidak Sesuai
 - Cukup Sesuai
 - Sesuai
 - Sangat Sesuai
 7. Puas karena perusahaan menyediakan program rekreasi (family gathering/jalan-jalan) untuk karyawan.
 - Sangat tidak Puas
 - Tidak Puas
 - Cukup Puas
 - Puas
 - Sangat Puas
 - Disiplin Kerja (X2)**
 8. Masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
 - Sangat tidak sesuai
 - Tidak sesuai
 - Cukup sesuai
 - Sesuai
 - Sangat Sesuai
 9. Selalu hadir bekerja sesuai dengan jam kerja dilaksanakan.
 - Sangat tidak sesuai
 - Tidak sesuai
 - Cukup sesuai
 - Sesuai
 - Sangat sesuai
 10. Tidak teliti dalam melakukan pekerjaan.
 - Sangat tidak teliti
 - Tidak teliti
 - Cukup teliti
 - Teliti
 - Sangat teliti
 11. Menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati agar tidak rusak.

- 
- Sangat tidak hati-hati
 - Tidak hati-hati
 - Cukup hati-hati
 - Hati-hati
 - Sangat hati-hati
12. Bertanggung jawab bila melakukan kesalahan.
- Sangat tidak bertanggung jawab
 - Tidak bertanggung jawab
 - Cukup bertanggung jawab
 - bertanggung jawab
 - Sangat bertanggung jawab
13. Bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas yang sudah diberikan.
- Sangat tidak sesuai
 - Tidak sesuai
 - Cukup sesuai
 - Sesuai
 - Sangat Sesuai
14. Bekerja sesuai dengan jam kerja dan tidak keluar kantor pada saat jam kerja.
- Sangat tidak sesuai
 - Tidak sesuai
 - Cukup sesuai
 - Sesuai
 - Sangat Sesuai
15. Mampu melaksanakan peraturan yang ada di kantor.
- Sangat tidak mampu
 - Tidak mampu
 - Cukup mampu
 - Mampu
 - Sangat mampu
16. Mampu menyelesaikan tugas dengan mengikuti prosedur yang telah dibuat.
- Sangat tidak mampu
 - Tidak mampu
 - Cukup mampu
 - Mampu
 - Sangat mampu

Kinerja Karyawan (Y)

- 
17. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan indikator kinerja utama (IKU)
 - Sangat tidak Sesuai
 - Tidak Sesuai
 - Cukup Sesuai
 - Sesuai
 - Sangat Sesuai
 18. Mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.
 - Sangat tidak Mampu
 - Tidak Mampu
 - Cukup Mampu
 - Mampu
 - Sangat Mampu
 19. Tidak mampu dalam menguasai tugas sehingga menghambat kepada tugas yang telah diberikan
 - Sangat tidak mampu
 - Tidak mampu
 - Cukup mampu
 - Mampu
 - Sangat mampu
 20. Memiliki inisiatif dalam pekerjaan, sehingga bekerja tanpa bantuan orang lain.
 - Sangat tidak inisiatif
 - Tidak inisiatif
 - Cukup inisiatif
 - Inisiatif
 - Sangat inisiatif
 21. Menjalankan pekerjaan sehari-hari dengan menaati peraturan yang ada di kantor.
 - Sangat tidak menaati
 - Tidak menaati
 - Cukup menaati
 - Menaati
 - Sangat menaati

22. Mampu berkolaboratif interpersonal dalam melaksanakan kerjasama tim untuk menggapai kesamaan bersama.
- Sangat tidak berkolaboratif
 - Tidak berkolaboratif
 - Cukup berkolaboratif
 - Berkolaboratif
 - Sangat berkolaboratif
23. Mampu beradaptasi sesuai dengan sistem, lingkungan kerja dan pekerjaan.
- Sangat tidak mampu
 - Tidak mampu
 - Cukup mampu
 - Mampu
 - Sangat mampu
24. Menyelesaikan tugas sesuai kenyataan, tanpa mengada-ada hasilnya.
- Sangat tidak sesuai
 - Tidak sesuai
 - Cukup sesuai
 - Sesuai
 - Sangat Sesuai

Lampiran 4**Tabulasi Ordinal dan Interval****Ordinal**

NO	DATA ORDINAL KOMPENSASI (X1)									DATA ORDINAL DISIPLIN KERJA (X2)								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
2	2	2	3	4	3	3	1	18	2	2	3	3	3	2	4	5	5	29
3	2	2	2	4	4	3	1	18	2	2	3	4	5	5	2	2	2	27
4	3	3	3	2	2	3	4	20	5	5	4	3	3	2	3	4	5	34
5	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	3	3	3	4	4	5	28
6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
12	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
15	1	1	2	2	1	2	1	10	1	1	2	1	2	2	1	2	2	14
16	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
17	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
18	3	3	1	1	2	4	3	17	2	3	4	2	1	2	2	3	4	23
19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	5	4	3	3	3	2	1	21	2	3	4	4	5	3	5	5	4	35
22	5	5	3	2	4	5	4	28	3	4	1	5	2	2	4	2	1	24
23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	1	1	2	2	1	2	3	12	2	1	2	1	2	4	1	2	1	16
25	4	5	5	4	4	5	5	32	4	5	4	3	5	4	5	4	4	38
26	5	3	5	2	2	4	3	24	2	3	1	4	2	2	4	5	2	25
27	4	3	2	1	2	2	3	17	2	2	1	2	2	3	3	5	3	23
28	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16
29	4	4	3	4	1	2	2	20	2	3	4	3	2	2	2	3	3	24
30	5	5	2	3	1	4	3	23	1	2	3	4	5	1	3	2	3	24
31	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	5	1	1	1	1	1	13
32	1	1	1	1	1	1	1	7	2	3	3	5	5	5	2	1	5	31
33	1	2	3	4	5	1	2	18	3	4	5	1	2	3	4	5	1	28
34	5	4	3	2	1	2	3	20	4	5	1	2	3	4	5	1	2	27
35	1	2	3	4	5	1	2	18	4	4	5	1	2	3	4	5	1	29

NO	36	1	2	3	4	5	1	2	18	2	3	4	5	1	2	3	4	5	29	
NO	DATA ORDINAL KOMPENSASI (X1)										DATA ORDINAL DISIPLIN KERJA (X2)									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL		
37	5	5	4	4	3	3	2	26	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	22	
38	2	1	3	5	4	3	2	20	1	2	5	3	3	3	4	3	1	1	25	
39	5	5	4	4	3	3	2	26	2	1	1	4	4	5	5	3	3	3	28	
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
41	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
42	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	
43	2	2	4	1	5	4	2	20	3	1	2	5	4	2	4	5	1	1	27	
44	4	4	3	1	4	1	1	18	5	4	4	3	5	2	4	3	2	3	32	
45	2	3	5	5	1	5	3	24	4	5	2	2	1	1	5	4	4	4	28	
46	1	1	1	4	1	1	1	10	3	5	3	2	1	5	4	4	2	2	29	
47	3	1	1	2	4	2	2	15	2	5	5	2	4	4	2	4	5	1	33	
48	4	2	3	5	5	5	5	29	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	36	
49	5	5	5	5	5	5	5	35	1	1	1	1	1	5	2	3	2	1	17	
50	2	2	3	4	3	4	5	23	2	2	2	3	4	5	2	4	2	2	26	
51	3	1	1	3	2	5	5	20	5	1	5	4	4	1	1	1	1	1	23	
52	3	1	1	3	1	1	4	14	5	2	5	1	3	2	1	1	3	1	23	
53	3	3	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	1	1	1	1	3	1	27	
54	1	5	5	1	3	2	4	21	5	4	3	3	3	4	1	1	2	2	26	
55	2	3	2	3	2	1	5	18	1	3	3	5	5	1	5	2	3	2	28	
56	3	4	4	5	3	5	1	25	3	4	5	2	4	1	3	3	4	1	29	
57	1	5	5	5	5	3	4	28	5	5	2	1	1	4	2	1	5	1	26	
58	1	2	2	3	2	3	1	14	4	2	3	3	4	5	3	2	2	2	28	
59	1	2	4	1	3	3	5	19	1	2	3	3	3	3	5	3	2	2	25	
60	3	3	5	3	3	3	3	23	1	3	3	3	4	3	3	2	2	2	24	
61	2	1	1	1	2	2	2	11	4	1	3	3	4	3	1	1	2	2	22	
62	1	2	1	5	3	3	2	17	2	2	3	5	4	3	2	2	2	2	25	
63	1	2	3	3	3	3	2	17	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	25	
64	1	2	2	1	3	3	2	14	1	3	3	3	5	3	2	2	3	2	25	
65	1	2	3	5	3	3	2	19	5	3	5	1	5	4	2	1	1	1	27	
66	4	4	4	5	5	5	1	28	3	4	3	2	4	5	3	2	5	1	31	
67	5	5	5	3	2	4	4	28	4	5	4	5	5	1	5	5	4	1	38	
68	2	3	4	4	4	1	5	23	5	3	5	4	1	4	3	2	3	1	30	

NO	DATA ORDINAL KINERJA KARYAWAN (Y)								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
42	3	4	3	4	5	4	5	3	31
43	3	2	4	5	1	2	3	4	24
44	1	1	3	5	3	4	4	3	24
45	2	5	4	3	5	4	2	2	27
46	2	4	3	2	5	5	1	3	25
47	2	3	1	5	5	2	3	2	23
48	5	5	2	5	5	5	5	5	37
49	3	2	2	4	5	3	4	4	27
50	2	3	4	5	4	5	5	3	31
51	5	1	1	1	1	1	1	1	12
52	4	1	2	1	2	2	1	1	14
53	4	1	5	3	4	1	1	1	20
54	5	5	1	2	2	2	1	1	19
55	4	1	5	1	3	4	4	4	26
56	1	4	2	3	4	1	5	5	25
57	5	3	2	2	4	4	2	2	24
58	4	5	1	3	1	3	3	3	23
59	1	1	5	1	3	3	4	4	22
60	5	3	4	2	2	3	5	5	29
61	1	2	2	1	5	2	2	5	20
62	2	3	1	2	5	3	2	1	19
63	4	4	3	3	1	1	1	4	21
64	5	3	3	4	5	3	2	5	30
65	1	5	5	1	2	5	1	5	25
66	4	4	5	5	3	2	4	5	32
67	5	1	3	3	4	5	5	5	31
68	5	5	4	4	4	4	4	5	35

SUCCESIVE DETAIL

Successive Detail							
Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	19.000	0.279	0.279	0.336	-0.585	1.000
	2.000	13.000	0.191	0.471	0.398	-0.074	1.881
	3.000	12.000	0.176	0.647	0.372	0.377	2.353
	4.000	12.000	0.176	0.824	0.259	0.929	2.840
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.672
2.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000

Succesive Detail							
	2.000	19.000	0.279	0.456	0.397	-0.111	1.977
	3.000	13.000	0.191	0.647	0.372	0.377	2.599
	4.000	12.000	0.176	0.824	0.259	0.929	3.105
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
3.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	12.000	0.176	0.353	0.372	-0.377	1.832
	3.000	19.000	0.279	0.632	0.377	0.338	2.450
	4.000	13.000	0.191	0.824	0.259	0.929	3.084
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
4.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	12.000	0.176	0.353	0.372	-0.377	1.832
	3.000	13.000	0.191	0.544	0.397	0.111	2.338
	4.000	18.000	0.265	0.809	0.272	0.874	2.937
	5.000	13.000	0.191	1.000	0.000		3.893
5.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	14.000	0.206	0.382	0.381	-0.299	1.874
	3.000	17.000	0.250	0.632	0.377	0.338	2.487
	4.000	13.000	0.191	0.824	0.259	0.929	3.084
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
6.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	14.000	0.206	0.382	0.381	-0.299	1.874
	3.000	18.000	0.265	0.647	0.372	0.377	2.506
	4.000	12.000	0.176	0.824	0.259	0.929	3.105
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
7.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	20.000	0.294	0.471	0.398	-0.074	1.997
	3.000	12.000	0.176	0.647	0.372	0.377	2.618
	4.000	12.000	0.176	0.824	0.259	0.929	3.105
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
8.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	20.000	0.294	0.471	0.398	-0.074	1.997
	3.000	12.000	0.176	0.647	0.372	0.377	2.618
	4.000	12.000	0.176	0.824	0.259	0.929	3.105
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
9.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	17.000	0.250	0.426	0.392	-0.185	1.936
	3.000	15.000	0.221	0.647	0.372	0.377	2.562
	4.000	12.000	0.176	0.824	0.259	0.929	3.105
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
10.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	12.000	0.176	0.353	0.372	-0.377	1.832

Succesive Detail							
	3.000	18.000	0.265	0.618	0.381	0.299	2.431
	4.000	13.000	0.191	0.809	0.272	0.874	3.039
	5.000	13.000	0.191	1.000	0.000		3.893
11.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	12.000	0.176	0.353	0.372	-0.377	1.832
	3.000	18.000	0.265	0.618	0.381	0.299	2.431
	4.000	13.000	0.191	0.809	0.272	0.874	3.039
	5.000	13.000	0.191	1.000	0.000		3.893
12.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	13.000	0.191	0.368	0.377	-0.338	1.853
	3.000	12.000	0.176	0.544	0.397	0.111	2.357
	4.000	17.000	0.250	0.794	0.285	0.821	2.915
	5.000	14.000	0.206	1.000	0.000		3.852
13.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	14.000	0.206	0.382	0.381	-0.299	1.874
	3.000	17.000	0.250	0.632	0.377	0.338	2.487
	4.000	13.000	0.191	0.824	0.259	0.929	3.084
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
14.000	1.000	11.000	0.162	0.162	0.245	-0.987	1.000
	2.000	16.000	0.235	0.397	0.386	-0.261	1.918
	3.000	14.000	0.206	0.603	0.386	0.261	2.515
	4.000	15.000	0.221	0.824	0.259	0.929	3.088
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.983
15.000	1.000	13.000	0.191	0.191	0.272	-0.874	1.000
	2.000	17.000	0.250	0.441	0.395	-0.148	1.936
	3.000	12.000	0.176	0.618	0.381	0.299	2.499
	4.000	14.000	0.206	0.824	0.259	0.929	3.019
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.893
16.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	18.000	0.265	0.441	0.395	-0.148	1.957
	3.000	14.000	0.206	0.647	0.372	0.377	2.581
	4.000	12.000	0.176	0.824	0.259	0.929	3.105
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
17.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	19.000	0.279	0.456	0.397	-0.111	1.977
	3.000	12.000	0.176	0.632	0.377	0.338	2.580
	4.000	12.000	0.176	0.809	0.272	0.874	3.060
	5.000	13.000	0.191	1.000	0.000		3.893
18.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	14.000	0.206	0.382	0.381	-0.299	1.874
	3.000	16.000	0.235	0.618	0.381	0.299	2.468

Succesive Detail							
	4.000	13.000	0.191	0.809	0.272	0.874	3.039
	5.000	13.000	0.191	1.000	0.000		3.893
19.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	12.000	0.176	0.353	0.372	-0.377	1.832
	3.000	17.000	0.250	0.603	0.386	0.261	2.412
	4.000	14.000	0.206	0.809	0.272	0.874	3.018
	5.000	13.000	0.191	1.000	0.000		3.893
20.000	1.000	13.000	0.191	0.191	0.272	-0.874	1.000
	2.000	12.000	0.176	0.368	0.377	-0.338	1.833
	3.000	13.000	0.191	0.559	0.395	0.148	2.332
	4.000	17.000	0.250	0.809	0.272	0.874	2.914
	5.000	13.000	0.191	1.000	0.000		3.850
21.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	12.000	0.176	0.353	0.372	-0.377	1.832
	3.000	12.000	0.176	0.529	0.398	0.074	2.319
	4.000	13.000	0.191	0.721	0.336	0.585	2.791
	5.000	19.000	0.279	1.000	0.000		3.672
22.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	13.000	0.191	0.368	0.377	-0.338	1.853
	3.000	17.000	0.250	0.618	0.381	0.299	2.450
	4.000	13.000	0.191	0.809	0.272	0.874	3.039
	5.000	13.000	0.191	1.000	0.000		3.893
23.000	1.000	12.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	2.000	17.000	0.250	0.426	0.392	-0.185	1.936
	3.000	14.000	0.206	0.632	0.377	0.338	2.543
	4.000	13.000	0.191	0.824	0.259	0.929	3.084
	5.000	12.000	0.176	1.000	0.000		3.937
24.000	1.000	11.000	0.162	0.162	0.245	-0.987	1.000
	2.000	14.000	0.206	0.368	0.377	-0.338	1.875
	3.000	14.000	0.206	0.574	0.392	0.185	2.440
	4.000	12.000	0.176	0.750	0.318	0.674	2.936
	5.000	17.000	0.250	1.000	0.000		3.786

INTERVAL

NO	DATA INTERVAL KOMPENSASI (X1)							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2	1.881	1.977	2.450	2.937	2.487	2.506	1.000	15.239
3	1.881	1.977	1.832	2.937	3.084	2.506	1.000	15.217
4	2.353	2.599	2.450	1.832	1.874	2.506	3.105	16.719
5	2.840	3.105	3.084	2.937	3.084	3.105	3.105	21.261
6	2.353	2.599	2.450	2.338	2.487	2.506	2.618	17.350
7	2.840	3.105	3.084	2.937	3.084	3.105	3.105	21.261
8	3.672	3.937	3.937	3.893	3.937	3.937	3.937	27.250
9	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
10	2.840	3.105	3.084	2.937	3.084	3.105	3.105	21.261
11	1.881	1.977	1.832	1.832	1.874	1.874	1.997	13.267
12	3.672	3.937	3.937	3.893	3.937	3.937	3.937	27.250
13	2.840	3.105	3.084	2.937	3.084	3.105	3.105	21.261
14	2.353	2.599	2.450	2.338	2.487	2.506	2.618	17.350
15	1.000	1.000	1.832	1.832	1.000	1.874	1.000	9.538
16	1.881	1.977	1.832	1.832	1.874	1.874	1.997	13.267
17	1.881	1.977	1.832	1.832	1.874	1.874	1.997	13.267
18	2.353	2.599	1.000	1.000	1.874	3.105	2.618	14.549
19	3.672	3.937	3.937	3.893	3.937	3.937	3.937	27.250
20	2.840	3.105	3.084	2.937	3.084	3.105	3.105	21.261
21	3.672	3.105	2.450	2.338	2.487	1.874	1.000	16.926
22	3.672	3.937	2.450	1.832	3.084	3.937	3.105	22.016
23	2.353	2.599	2.450	2.338	2.487	2.506	2.618	17.350
24	1.000	1.000	1.832	1.832	1.000	1.874	2.618	11.155
25	2.840	3.937	3.937	2.937	3.084	3.937	3.937	24.609
26	3.672	2.599	3.937	1.832	1.874	3.105	2.618	19.637
27	2.840	2.599	1.832	1.000	1.874	1.874	2.618	14.638
28	1.000	1.977	1.000	1.832	1.874	1.874	1.997	11.554
29	2.840	3.105	2.450	2.937	1.000	1.874	1.997	16.204
30	3.672	3.937	1.832	2.338	1.000	3.105	2.618	18.502
31	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.997	7.997
32	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
33	1.000	1.977	2.450	2.937	3.937	1.000	1.997	15.298
34	3.672	3.105	2.450	1.832	1.000	1.874	2.618	16.551
35	1.000	1.977	2.450	2.937	3.937	1.000	1.997	15.298
36	1.000	1.977	2.450	2.937	3.937	1.000	1.997	15.298
37	3.672	3.937	3.084	2.937	2.487	2.506	1.997	20.620
38	1.881	1.000	2.450	3.893	3.084	2.506	1.997	16.811

NO	DATA INTERVAL KOMPENSASI (X1)							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
39	3.672	3.937	3.084	2.937	2.487	2.506	1.997	20.620
40	2.840	3.105	3.084	2.937	3.084	3.105	3.105	21.261
41	2.353	2.599	2.450	2.338	2.487	2.506	2.618	17.350
42	1.881	1.977	1.832	1.832	1.874	1.874	1.997	13.267
43	1.881	1.977	3.084	1.000	3.937	3.105	1.997	16.981
44	2.840	3.105	2.450	1.000	3.084	1.000	1.000	14.479
45	1.881	2.599	3.937	3.893	1.000	3.937	2.618	19.866
46	1.000	1.000	1.000	2.937	1.000	1.000	1.000	8.937
47	2.353	1.000	1.000	1.832	3.084	1.874	1.997	13.140
48	2.840	1.977	2.450	3.893	3.937	3.937	3.937	22.971
49	3.672	3.937	3.937	3.893	3.937	3.937	3.937	27.250
50	1.881	1.977	2.450	2.937	2.487	3.105	3.937	18.775
51	2.353	1.000	1.000	2.338	1.874	3.937	3.937	16.439
52	2.353	1.000	1.000	2.338	1.000	1.000	3.105	11.796
53	2.353	2.599	3.937	3.893	3.937	3.937	3.937	24.593
54	1.000	3.937	3.937	1.000	2.487	1.874	3.105	17.341
55	1.881	2.599	1.832	2.338	1.874	1.000	3.937	15.461
56	2.353	3.105	3.084	3.893	2.487	3.937	1.000	19.859
57	1.000	3.937	3.937	3.893	3.937	2.506	3.105	22.316
58	1.000	1.977	1.832	2.338	1.874	2.506	1.000	12.527
59	1.000	1.977	3.084	1.000	2.487	2.506	3.937	15.991
60	2.353	2.599	3.937	2.338	2.487	2.506	2.618	18.838
61	1.881	1.000	1.000	1.000	1.874	1.874	1.997	10.627
62	1.000	1.977	1.000	3.893	2.487	2.506	1.997	14.860
63	1.000	1.977	2.450	2.338	2.487	2.506	1.997	14.755
64	1.000	1.977	1.832	1.000	2.487	2.506	1.997	12.799
65	1.000	1.977	2.450	3.893	2.487	2.506	1.997	16.310
66	2.840	3.105	3.084	3.893	3.937	3.937	1.000	21.797
67	3.672	3.937	3.937	2.338	1.874	3.105	3.105	21.969
68	1.881	2.599	3.084	2.937	3.084	1.000	3.937	18.523

NO	DATA INTERVAL DISIPLIN KERJA (X2)									
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	TOTAL DK
1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.000
2	1.997	1.936	2.431	2.431	2.357	1.874	3.088	3.893	3.937	23.945
3	1.997	1.936	2.431	3.039	3.852	3.937	1.918	1.936	1.957	23.003
4	3.937	3.937	3.039	2.431	2.357	1.874	2.515	3.019	3.937	27.046
5	1.997	1.936	1.832	2.431	2.357	2.487	3.088	3.019	3.937	23.084
6	2.618	2.562	2.431	2.431	2.357	2.487	2.515	2.499	2.581	22.480

NO	DATA INTERVAL DISIPLIN KERJA (X2)									TOTAL DK
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	
7	3.105	3.105	3.039	3.039	2.915	3.084	3.088	3.019	3.105	27.500
8	3.937	3.937	3.893	3.893	3.852	3.937	3.983	3.893	3.937	35.263
9	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.000
10	3.105	3.105	3.039	3.039	2.915	3.084	3.088	3.019	3.105	27.500
11	1.997	1.936	1.832	1.832	1.853	1.874	1.918	1.936	1.957	17.135
12	3.937	3.937	3.893	3.893	3.852	3.937	3.983	3.893	3.937	35.263
13	3.105	3.105	3.039	3.039	2.915	3.084	3.088	3.019	3.105	27.500
14	2.618	2.562	2.431	2.431	2.357	2.487	2.515	2.499	2.581	22.480
15	1.000	1.000	1.832	1.000	1.853	1.874	1.000	1.936	1.957	13.452
16	1.997	1.936	1.832	1.832	1.853	1.874	1.918	1.936	1.957	17.135
17	1.997	1.936	1.832	1.832	1.853	1.874	1.918	1.936	1.957	17.135
18	1.997	2.562	3.039	1.832	1.000	1.874	1.918	2.499	3.105	19.826
19	3.937	3.937	3.893	3.893	3.852	3.937	3.983	3.893	3.937	35.263
20	3.105	3.105	3.039	3.039	2.915	3.084	3.088	3.019	3.105	27.500
21	1.997	2.562	3.039	3.039	3.852	2.487	3.983	3.893	3.105	27.958
22	2.618	3.105	1.000	3.893	1.853	1.874	3.088	1.936	1.000	20.368
23	2.618	2.562	2.431	2.431	2.357	2.487	2.515	2.499	2.581	22.480
24	1.997	1.000	1.832	1.000	1.853	3.084	1.000	1.936	1.000	14.702
25	3.105	3.937	3.039	2.431	3.852	3.084	3.983	3.019	3.105	29.556
26	1.997	2.562	1.000	3.039	1.853	1.874	3.088	3.893	1.957	21.264
27	1.997	1.936	1.000	1.832	1.853	2.487	2.515	3.893	2.581	20.094
28	1.997	1.936	1.832	1.000	1.853	1.000	1.918	1.936	1.957	15.429
29	1.997	2.562	3.039	2.431	1.853	1.874	1.918	2.499	2.581	20.754
30	1.000	1.936	2.431	3.039	3.852	1.000	2.515	1.936	2.581	20.290
31	1.000	1.000	1.000	3.893	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	11.893
32	1.997	2.562	2.431	3.893	3.852	3.937	1.918	1.000	3.937	25.527
33	2.618	3.105	3.893	1.000	1.853	2.487	3.088	3.893	1.000	22.938
34	3.105	3.937	1.000	1.832	2.357	3.084	3.983	1.000	1.957	22.255
35	3.105	3.105	3.893	1.000	1.853	2.487	3.088	3.893	1.000	23.426
36	1.997	2.562	3.039	3.893	1.000	1.874	2.515	3.019	3.937	23.836
37	1.997	1.000	1.000	1.832	1.853	2.487	2.515	3.019	3.105	18.808
38	1.000	1.936	3.893	2.431	2.357	2.487	3.088	2.499	1.000	20.692
39	1.997	1.000	1.000	3.039	2.915	3.937	3.983	2.499	2.581	22.951
40	3.105	3.105	3.039	3.039	2.915	3.084	3.088	3.019	3.105	27.500
41	2.618	2.562	2.431	2.431	2.357	2.487	2.515	2.499	2.581	22.480
42	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	9.000
43	2.618	1.000	1.832	3.893	2.915	1.874	3.088	3.893	1.000	22.114
44	3.937	3.105	3.039	2.431	3.852	1.874	3.088	2.499	1.957	25.783
45	3.105	3.937	1.832	1.832	1.000	1.000	3.983	3.019	3.105	22.813
46	2.618	3.937	2.431	1.832	1.000	3.937	3.088	3.019	1.957	23.818

NO	DATA INTERVAL DISIPLIN KERJA (X2)									TOTAL DK
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	
47	1.997	3.937	3.893	1.832	2.915	3.084	1.918	3.019	3.937	26.531
48	2.618	1.936	1.000	3.893	3.852	3.937	3.983	3.893	3.937	29.050
49	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.937	1.918	2.499	1.957	15.311
50	1.997	1.936	1.832	2.431	2.915	3.937	1.918	3.019	1.957	21.941
51	3.937	1.000	3.893	3.039	2.915	1.000	1.000	1.000	1.000	18.784
52	3.937	1.936	3.893	1.000	2.357	1.874	1.000	1.000	2.581	19.578
53	3.937	3.937	3.893	3.893	1.000	1.000	1.000	1.000	2.581	22.241
54	3.937	3.105	2.431	2.431	2.357	3.084	1.000	1.000	1.957	21.301
55	1.000	2.562	2.431	3.893	3.852	1.000	3.983	1.936	2.581	23.238
56	2.618	3.105	3.893	1.832	2.915	1.000	2.515	2.499	3.105	23.483
57	3.937	3.937	1.832	1.000	1.000	3.084	1.918	1.000	3.937	21.644
58	3.105	1.936	2.431	2.431	2.915	3.937	2.515	1.936	1.957	23.163
59	1.000	1.936	2.431	2.431	2.357	2.487	3.983	2.499	1.957	21.082
60	1.000	2.562	2.431	2.431	2.915	2.487	2.515	1.936	1.957	20.234
61	3.105	1.000	2.431	2.431	2.915	2.487	1.000	1.000	1.957	18.326
62	1.997	1.936	2.431	3.893	2.915	2.487	1.918	1.936	1.957	21.470
63	2.618	1.936	1.832	3.039	2.915	2.487	1.918	1.936	2.581	21.262
64	1.000	2.562	2.431	2.431	3.852	2.487	1.918	1.936	2.581	21.197
65	3.937	2.562	3.893	1.000	3.852	3.084	1.918	1.000	1.000	22.246
66	2.618	3.105	2.431	1.832	2.915	3.937	2.515	1.936	3.937	25.226
67	3.105	3.937	3.039	3.893	3.852	1.000	3.983	3.893	3.105	29.809
68	3.937	2.562	3.893	3.039	1.000	3.084	2.515	1.936	2.581	24.547

NO	DATA INTERVAL KINERJA KARYAWAN (Y)								TOTAL KY
	KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6	KY7	KY8	
1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
2	1.977	3.893	3.893	2.914	2.319	1.853	1.000	1.875	19.725
3	1.977	1.874	3.018	2.914	2.791	2.450	2.543	2.440	20.007
4	3.893	3.893	1.000	1.833	1.832	3.893	3.937	3.786	24.068
5	2.580	3.039	3.893	2.914	3.672	1.000	1.000	1.000	19.098
6	2.580	2.468	2.412	2.332	2.319	2.450	2.543	2.440	19.545
7	3.060	3.039	3.018	2.914	2.791	3.039	3.084	2.936	23.881
8	3.893	3.893	3.893	3.850	3.672	3.893	3.937	3.786	30.818
9	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.000
10	3.060	3.039	3.018	2.914	2.791	3.039	3.084	2.936	23.881
11	1.977	1.874	1.832	1.833	1.832	1.853	1.936	1.875	15.013
12	3.893	3.893	3.893	3.850	3.672	3.893	3.937	3.786	30.818
13	3.060	3.039	3.018	2.914	2.791	3.039	3.084	2.936	23.881

NO	DATA INTERVAL KINERJA KARYAWAN (Y)								TOTAL KY
	KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6	KY7	KY8	
14	2.580	2.468	2.412	2.332	2.319	2.450	2.543	2.440	19.545
15	1.977	1.874	1.000	1.000	1.000	1.853	1.936	1.875	12.516
16	1.977	1.874	1.832	1.833	1.832	1.853	1.936	1.875	15.013
17	1.977	1.874	1.832	1.833	1.832	1.853	1.936	1.875	15.013
18	1.977	3.039	2.412	3.850	1.000	3.893	2.543	1.875	20.589
19	3.893	3.893	3.893	3.850	3.672	3.893	3.937	3.786	30.818
20	3.060	3.039	3.018	2.914	2.791	3.039	3.084	2.936	23.881
21	1.000	2.468	1.000	1.000	1.000	1.853	2.543	1.875	12.740
22	2.580	3.039	3.893	1.833	1.000	3.893	2.543	1.000	19.782
23	2.580	2.468	2.412	2.332	2.319	2.450	2.543	2.440	19.545
24	1.977	1.000	3.018	3.850	3.672	2.450	3.084	2.440	21.491
25	3.060	1.874	1.832	1.000	2.791	3.039	3.937	1.875	19.408
26	2.580	2.468	1.832	1.833	3.672	3.893	3.937	2.936	23.152
27	3.060	3.893	2.412	1.833	1.832	1.000	3.084	1.875	18.990
28	1.977	1.874	1.832	2.332	1.832	1.000	1.936	1.875	14.658
29	1.977	2.468	3.018	2.914	3.672	1.000	1.936	2.936	19.922
30	1.000	1.874	2.412	2.914	3.672	3.893	2.543	3.786	22.095
31	1.000	1.000	1.000	2.332	2.319	2.450	1.000	1.000	12.101
32	1.000	2.468	2.412	3.850	1.000	3.039	1.936	3.786	19.492
33	1.977	1.874	2.412	2.914	3.672	1.000	1.936	2.440	18.226
34	2.580	3.039	3.893	1.000	1.832	2.450	3.084	3.786	21.664
35	1.977	2.468	3.018	3.850	1.000	1.853	2.543	2.936	19.646
36	1.000	1.874	2.412	2.914	3.672	1.000	1.936	2.440	17.249
37	3.893	3.893	3.018	2.914	2.319	2.450	1.936	1.000	21.424
38	1.977	1.000	3.893	2.914	1.832	3.039	1.936	1.875	18.466
39	1.977	1.874	1.000	1.000	2.791	2.450	1.936	3.786	16.814
40	2.580	2.468	2.412	2.332	2.319	2.450	2.543	2.440	19.545
41	2.580	2.468	2.412	2.332	2.319	2.450	2.543	2.440	19.545
42	2.580	3.039	2.412	2.914	3.672	3.039	3.937	2.440	24.033
43	2.580	1.874	3.018	3.850	1.000	1.853	2.543	2.936	19.655
44	1.000	1.000	2.412	3.850	2.319	3.039	3.084	2.440	19.144
45	1.977	3.893	3.018	2.332	3.672	3.039	1.936	1.875	21.743
46	1.977	3.039	2.412	1.833	3.672	3.893	1.000	2.440	20.267
47	1.977	2.468	1.000	3.850	3.672	1.853	2.543	1.875	19.239
48	3.893	3.893	1.832	3.850	3.672	3.893	3.937	3.786	28.756
49	2.580	1.874	1.832	2.914	3.672	2.450	3.084	2.936	21.342
50	1.977	2.468	3.018	3.850	2.791	3.893	3.937	2.440	24.375
51	3.893	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	10.893
52	3.060	1.000	1.832	1.000	1.832	1.853	1.000	1.000	12.577
53	3.060	1.000	3.893	2.332	2.791	1.000	1.000	1.000	16.076

NO	DATA INTERVAL KINERJA KARYAWAN (Y)								TOTAL KY
	KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6	KY7	KY8	
54	3.893	3.893	1.000	1.833	1.832	1.853	1.000	1.000	16.305
55	3.060	1.000	3.893	1.000	2.319	3.039	3.084	2.936	20.332
56	1.000	3.039	1.832	2.332	2.791	1.000	3.937	3.786	19.716
57	3.893	2.468	1.832	1.833	2.791	3.039	1.936	1.875	19.668
58	3.060	3.893	1.000	2.332	1.000	2.450	2.543	2.440	18.718
59	1.000	1.000	3.893	1.000	2.319	2.450	3.084	2.936	17.682
60	3.893	2.468	3.018	1.833	1.832	2.450	3.937	3.786	23.218
61	1.000	1.874	1.832	1.000	3.672	1.853	1.936	3.786	16.954
62	1.977	2.468	1.000	1.833	3.672	2.450	1.936	1.000	16.337
63	3.060	3.039	2.412	2.332	1.000	1.000	1.000	2.936	16.779
64	3.893	2.468	2.412	2.914	3.672	2.450	1.936	3.786	23.532
65	1.000	3.893	3.893	1.000	1.832	3.893	1.000	3.786	20.298
66	3.060	3.039	3.893	3.850	2.319	1.853	3.084	3.786	24.884
67	3.893	1.000	2.412	2.332	2.791	3.893	3.937	3.786	24.044
68	3.893	3.893	3.018	2.914	2.791	3.039	3.084	3.786	26.418



Lampiran 5

Hasil Olah Data SPSS

Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X1)

Correlations								
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	.741**	.475**	-.275*	-.244*	.553**	.390**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.021	.041	.000	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70
K2	Pearson Correlation	.741**	1	.723**	.374**	.388**	.522**	.428**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
K3	Pearson Correlation	.475**	.723**	1	.500**	.506**	.561**	.456**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
K4	Pearson Correlation	.275*	.374**	.500**	1	.524**	.483**	.286*
	Sig. (2-tailed)		.021	.001	.000		.000	.016
	N	70	70	70	70	70	70	70
K5	Pearson Correlation	.244*	.388**	.506**	.524**	1	.427**	.358**
	Sig. (2-tailed)		.041	.001	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
K6	Pearson Correlation	.553**	.522**	.561**	.483**	.427**	1	.475**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
K7	Pearson Correlation	.390**	.428**	.455**	.286*	.358**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.016	.002	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.722**	.814**	.819**	.668**	.670**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations											
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	TOTAL
DK1	Pearson Correlation	1	.607**	.535**	.177	.230	.263*	.209	.120	.280*	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.148	.059	.030	.087	.331	.021	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
DK2	Pearson Correlation	.607**	1	.523**	.194	.199	.234	.485**	.342**	.500**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.113	.104	.055	.000	.004	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
DK3	Pearson Correlation	.535**	.523**	1	.191	.362**	.113	.169	.221	.282*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.118	.002	.357	.168	.070	.020	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
DK4	Pearson Correlation	.177	.194	.191	1	.486**	.121	.403**	.260*	.330**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.148	.113	.118		.000	.324	.001	.032	.006	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
DK5	Pearson Correlation	.230	.199	.362**	.486**	1	.368**	.398**	.217	.315**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.059	.104	.002	.000		.002	.001	.076	.009	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
DK6	Pearson Correlation	.263*	.234	.113	.121	.368**	1	.277*	.236	.297*	.513**
	Sig. (2-tailed)	.030	.055	.357	.324	.002		.022	.053	.014	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
DK7	Pearson Correlation	.209	.485**	.169	.403**	.398**	.277*	1	.711**	.395**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.087	.000	.168	.001	.001	.022		.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
DK8	Pearson Correlation	.120	.342**	.221	.260*	.217	.236	.711**	1	.442**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.331	.004	.070	.032	.076	.053	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
DK9	Pearson Correlation	.280*	.500**	.282*	.330**	.315**	.297*	.395**	.442**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.020	.006	.009	.014	.001	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.604**	.721**	.601**	.560**	.635**	.513**	.715**	.628**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	9

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations										
		KY1	KY2	KY3	KY4	KY5	KY6	KY7	KY8	TOTAL
KY1	Pearson Correlation	1	.412**	.174	.117	.109	.258*	.349**	.185	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000	.156	.343	.374	.033	.004	.131	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KY2	Pearson Correlation	.412**	1	.253*	.277*	.123	.324**	.254*	.272*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.022	.316	.007	.037	.025	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KY3	Pearson Correlation	.174	.253*	1	.408**	.200	.277*	.240*	.316**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.156	.038		.001	.101	.022	.048	.009	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KY4	Pearson Correlation	.117	.277*	.408**	1	.359**	.223	.312**	.277*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.343	.022	.001		.003	.067	.010	.022	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KY5	Pearson Correlation	.109	.123	.200	.359**	1	.270*	.302*	.296*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.374	.316	.101	.003		.026	.012	.014	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KY6	Pearson Correlation	.258*	.324**	.277*	.223	.270*	1	.533**	.410**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.033	.007	.022	.067	.026		.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KY7	Pearson Correlation	.349**	.254*	.240*	.312**	.302*	.533**	1	.577**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.004	.037	.048	.010	.012	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
KY8	Pearson Correlation	.185	.272*	.316**	.277*	.296*	.410**	.577**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.131	.025	.009	.022	.014	.001	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.527**	.589**	.580**	.606**	.550**	.667**	.723**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .000000 Std. Deviation 3.18784293
Most Extreme Differences	Absolute .097 Positive .097 Negative -.096
Test Statistic	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)	.188 ^c

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

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant) 5.419	1.723		3.144	.003	
	Kompensasi .357	.105	.377	3.399	.001	.581 1.722
	Disiplin Kerja .371	.096	.429	3.862	.000	.581 1.722

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant) 3.042	1.165		2.611	.011	
	Kompensasi .067	.071	.152	.947	.347	
	Disiplin Kerja -.085	.065	-.209	-1.302	.197	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.419	1.723	3.144	.003
	Kompensasi	.357	.105	.377	.001
	Disiplin Kerja	.371	.096	.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Korelasi

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.647 ^{**}	.655 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	68	68	68
X2	Pearson Correlation	.647 ^{**}	1	.673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	68	68	68
Y	Pearson Correlation	.655 ^{**}	.673 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	68	68	68

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

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.521	3.236515

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.893	2	391.947	37.417	.000 ^b
	Residual	680.877	65	10.475		
	Total	1464.770	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.419	1.723		3.144
	Kompensasi	.357	.105	.377	3.399
	Disiplin Kerja	.371	.096	.429	3.862

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan