



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 0%

Date: Monday, February 17, 2020

Statistics: 0 words Plagiarized / 2281 Total words

Remarks: No Plagiarism Detected - Your Document is Healthy.

ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, Nor 2September 21 8 PEGARUH I DAN PE TEKINERJA PE
MEIWALAN KABUPROBO Ngatim Hermanto Hermanto; Ahmad Supaidi Email : imun
bp@upm , Email: hermanto@ Pam S Manajemen, Fakultas Ekonomi, Uitas Panca
Marroboolinggo [https:// orcid.org / 0000-0002-6118-8276](https://orcid.org/0000-0002-6118-8276) ABSTRACT The of research to
how the uence discipliand com pensation employee ce variable ch uence re to that Mts
aul Tegalsian type quantitdescriptresearch th technique total on (25resp
ondentsandhyptest t aF (a) th ultilinear regression The of research independent (X1
Discipline, variable) nsatiaffects on dependent variable) and disciplivariable mor
dominant uence the varThiwiipay to leadership the MHikam e ch related the
ompensatiof the employees in order to improve its.

Keywords: Disciplion and Performance PENDAHULUAN Penilaian seseorang adalah menahui
apa bekerja sistformal terstruktur, menilai, da mempengaruhi -
sifatyanberkdenpekerjaprilaku hasil absen adiran.Essendari ah aadalahuntuk
getseberapa produktif seseorang, apakah ia bisa b fektif pasa g akan dat ansehingga yaan
dan yasemuanmempeoleh Cara gukuatau elaksanaan r laian dalam gahal kuantitas g rus
kualitas ndihasilkan, ketepatan sesuai tidakn dgan nencan Disamping sumber ya anusia i
gsi g g pencapproduktivitkerja karena tenaga a dipicu ya mengin sumbdya anusialah
nmgaturataumenlola - sumber ya ya.

dberhasil idaknsuproses kerjaan tergantung padkedisiplpara gawain an kggihan gi serta
yag bila didukung sumber ya g plin dan kompeten gn asing - masintujuasuatu ganisasi
au ga akan ter Keberhkinethan knan pi kompensasi g gawai ndiboloratlemba Disipl kerja
memg rananpentindpencapaiankinerja yag tinggi. in yantepada esunhan gamelaksanaan
ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, Nor 2September 21 8 agaknjumasih uranPemberian pensasi
harus emperhatikan kebutuhan - kebutuhan e gakarena kebpegawai an kerja gan penuh

gati memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi esensi kompensasi dan diberikan seperti perusahaan, industri, dan gaya hidup yang sedang ada di masyarakat. Ada dua faktor yang sangat penting dalam menentukan kompensasi, yaitu faktor finansial dan non finansial. Adapun faktor finansial adalah gaji, tunjangan, dan lain-lain.

Sedangkan untuk esensi non finansial, yang sangat penting adalah lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian yang dilakukan Ari (2011) mengenai kompensasi berpengaruh signifikan apabila selain kompensasi perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan yang lain oleh perusahaan. itu berarti perusahaan harus membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti memberikan gaji yang adil, lingkungan kerja yang aman, dan lain-lain. Ariana (2011) juga mengatakan bahwa kompensasi yang adil akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi yang adil juga akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ariana (2011:34).

Namun apabila bank atau lembaga lain yang masih memberikan kompensasi kepada karyawan terutama kompensasi yang itu atau masih bank yang gaji yang upah kebutuhan karyawan yang tidak dapat bekerja di sini untuk yang lain yang berdasarkan alasan tersebut, tertarik menjadikan tersebut bahan pertimbangan dalam penelitian dengan "Pengaruh Non Kompensasi Karyawan", dan akan ditempatkan di dalam buku Tegalsi Kabupaten Probolinggo. Karena Manbual Tegalsi Kabupaten salah satu pendidikan yang mengembangkan untuk belajar karyawan yang bersih, disiplin, dan lain-lain, yang merupakan pendidikan yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang berusaha mengembangkan kinerja karyawan dengan disiplin yang akan meningkatkan pendidikan karyawan.

Sedangkan tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di analisis uji t, yang merupakan kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan yang dilakukan oleh (2014) bahwa kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, No 2 September 2018 KAJIAN PUSTAKA Menurut (2014:46), ada dua bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, dan lain-lain. Kompensasi non finansial adalah lingkungan kerja yang aman, dan lain-lain. Menurut (2014:441), kompensasi (kompensasi) meliputi imbalan finansial jasa serta yang oleh karyawan yang diberikan kepada karyawan.

Hal ini akan diterima para karyawan sebagai ganti mereka akan ada gaji kompensasi yang sesuai dengan gaji yang akan diterima karyawan. terminologi sesungguhnya akan konsep yang lebih. Manakala secara kompensasi organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan karyawan yang produktif. Menurut (2014:118) adalah semua aktivitas berbentuk organisasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan sebagai atas yang diberikan kepada karyawan". Menurut Mond (2008:4) kompensasi adalah seluruh yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan yang akan diterima karyawan (Sutopo, 2009:181) yang

"Kompensasi merupakan setiap penghargaan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang diberikan. Keith mengemukakan ' 'Disciplinary action enforce organizational standards ". Menurut pendapat Davis, dapat dikatakan pelaksanaan manajemen bertepatan - pedoman organisasi (Davis, 2009:192). Adapun yang indikatornya disikerdja adalah (2011:40) Turun produksi. Salah indikatornya disikerdja adalah ukurannya dari produktivitas kerja.

Produktivitas yang umum alasan, penundaan pekerjaan. Apabila produktivitas kerja merupakan indikator dalam organisasi dan lain-lain. Tanpa absensi dan lain-lain. Apabila disiplin kerja akan menurun akibat dari kehadiran atau tidak waktu datang pulang, seringkeluaran pada tingkat 3. yang dalam penilaian pekerja. Rendahnya disiplin kerja akan berdampak terhadap kelangkaan tenaga kerja. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan ini dilibahwa tidak akan cara dan efisiensi dalam pekerjaan. Skor tidak dalam kriteria pkaya 4. atau robohan kecelakaan yang lain yang menunjukkan yang gkat dan kerja yang ada dan yang dalam 5.

Sering perubahan - bahan pekerjaan konflik yang atau elisihan akan tenaga yang akan berdampak ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, No 2 September 2019 mengenai pekerjaan dan dilakukan dan aktivitas diharapkan organisasi Kinerja berdasarkan performance. Kinerja mempunyai luas, hasil tetapi prosesnya berjalan. Menurut Gagne (2009:67) mengemukakan " Kinerja kerja secara efektifitas yang apa itu peran pegawai dalam tugas dan diberikan. Menurut Sedarma (2011:260) bahwa "Kinerja merupakan daya performance yang berarti hasil pekerjaan sebagai proses manajemen secara keseluruhan, dimana ketercapaian dapat diukur secara konkrit diukur dan yang ditentukan). menurut ibowo bahwa "Kinerja adalah hasil yang diciptakan tersebut." Karena dalam ini sesuai hasil tinjauan pustaka adalah sebagai berikut Gambar 1.

Karena Konsep Sumber: diolah METODE PENELITIAN berpendekatan fungsional berjenis regresi berganda. Pendekatan kuantitatif abstrak yang digunakan untuk menguji hipotesis, keanalisis data penulisannya menggunakan, rumus kepastian. Penelitian merupakan fungsi, penelitian asosiatif ini menghubungkan variabel-variabel (Ginting, 2008 : 57). Dalam penelitian 2 variabel berdasarkan variabel erikat, variabel diberikan notasi (X 1 : Kedisian 2 : daya variabel erikat nodengan (Y : daya 1) dalam Indikator yang diundi untuk menilai tingkat kelangkaan atau digunakan, gkat ceroboh dan antarkayaan.

X 2) Kompensasi, indikator yang mengukut variabel pensasi Gaji upah, HR, dan efektif.) pegawai. indikator yang digunakan kinerja yaitu : as, as, dan Tang jawab Dalam penelitian untuk mengukut - variabel enelityag a pernkuisipapenulisan ini akan lik Menurut Ri (2009:26). ala Li diakukan ntuk k r d persepsi seseorang kelompok tentang kedisian atau Kedisian Kinerja Pega Kompensasi ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, No 2 September 2019 Popul adalah eral yang atas ek subjek nmayai kualitas karakteristik tertentu yang penelitian untuk dan kemudian kesimpulannya, yono :80) penelitian yang di gunakan adalah si ah karyayag di

Manbaul TegalsiKabup nggo an2orang. an dalam ian ini total atau jenuh sebank orandari pegawai n da si responden.

Sumdata ndimadalam ian dalah dari data diperoleh, (20Berkan ori maka er d laporan roleh ri gawai ManbaulHikam galsiwalan Prob olinggo, g puti:Data r ata r rumpen menggunkuyag aftarpertyan g ada esponden sesuai gan rmintaapenggunDalam al penelitmenggunakan ya berstruktur ebagaimana p Ri(2009:39) pertanian adalah rtanan g dalam sedemikirupa ehingga n dimimemilisuat yag dgankarakteristdirin gan a memberi tanda silan x atau tanda Uji tas reliabtas, Ghozali Uji adalah ketepatan an cernatn instdalam r yandiindalam penelitini =25 - 2 23 r el . Reliabili Menurut yoto (2011:121) reliabiliadalah untuk gukur kuesioner g akan indikator variabatkonstruk. penelitini an gukur one shot dikatakan reliab Cro > 0,6 0.

Sebelum uji menggunakuji dan t gan a 05) dilakukan asumsi lasik nmeliputiUji ikoliMenurut yoto (2011:121) asumsi jenis diterapkan analisregrbergand dikatakan idak multnieritas nilai tolerance > dan variance inflfactor (VIF) 10. Heteroskedastisitdalam aan ebergand perlu gadiujimensama tidakvariansdari dobsasi g atu de ngan rvasi g ain, pian menggung uji a sig 0,05 terjadi skedastitatau dasitas. Normalitdimana menguji datvariabbebas dvariabterikat padpersmaan esi yag dihasilkan erdistnormal nmenan kolmogorov - smirnov apabila sig 0,05 residual tribusi Dan is esi berganda men tidakn gauh duatlvariab bebas (X 1, X2,

, Xn) terhadabel te Uji dan t ukan uji Ghozali uji dima signifikan abel (bgaruhsb - samaterhvh terikat denmeman hit ung anF signifikan a hitung F Tabala lik No Pe Sk 1 Sangat setuju 5 2 Setuju 4 3 Netral 3 4 Tidak setuju 2 5 Sangat tidak setuju 1 Sumiduwan (2009:26). ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, Nor 2September 21 9 tabel Sig 0,05 dalam ian df (k - 1= dan pye(n - k = dengan gnifikansi0,050 tabeln3,44. t untuk pengaruhindivisetiavariabbe b(t riabel erikat(Y) ga membandingknilai hdn tsian hitung t bel Sig < 0,05 dalam elitian df - k)= gansignifikansi t abeln Dan uji varibel dia ntavabebas nmempunpengaru dominan vel denmelihatbesarnnilai hitung au Beta standari HASIITI Uji validit pson correlation dan uji relas dengan Cronba Alpha dengan hasil sebagai berikut; Tabdi Dari uji uji tas ngandemikian ukkan instpenelitsudah dan eliabel g eramampu kur apa n akan diukur dan lak dilakukan untuk uji berikutn Varia bel Kedisiin No Inkator variab r hitun r tabel Keterangan 1 Kelalaian 0,680 0,336 Valid 2 Absensi 0,734 0,336 Valid 3 Kecerobohan 0,724 0,336 Valid 4 Konflik 0,447 0,336 Valid Varia jel Koensasi No Inkator variab r hitun r tabel Keterangan 1 Gaji 0,855 0,336 Valid 2 THR 0,837 0,336 Valid 3 Tunjangan 0,940 0,336 Valid 4 Ins 0,672 0,336 Valid Variaberja w No Inkator variab r hitun r tabel Keterangan 1 Kualit 0,782 0,336 Valid 2 Kuantit 0,339 0,336 Valid 3 Tugas 0,341 0,336 Valid 4 Tanggunawab 0,500 0,336 Valid Sum Tabili No Variab Cronbach's Alpha > 0,6 Keterangan 1 Kedisi 0,662 Reliabel 2 Kompensasi 0,820

Reliabel 3 Kinerja pegawai 0,632 Reliabel Sum h ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, Nor 2September 21 9 Uji Asumsiihat dari beberapa tabel Hasilultikoliniriabel Dari uji terbukti hwa va atau homoskedasitas. Uji dengan kolmogorov - smirnov meresidulberdistsecara normal. gan a asumsi telah srat dilakukan regresi Analiss bergandini mengetahui a ya garuh signifikan a riabel (knan, (X2) ensasi avari terikat (Y) kineai.

Dari uji menunjukan variabelkedisiplidan mempunF hitung > tabel dan Sig 0,001 0,05 g rti dan berpenruh carbers - sama erhadkinepewai byapga adalah esar 0,439 au dan56,1% i flaindi dari peneliti Tabtikolieritas No Variab Nilai tolerance > 0,10 Nilai VIF < 10 Keterangan 1 Kedisi 0,949 1,054 Tidak multnieritas 2 Kompensasi 0,949 1,054 Tidak multieritas Sum Tab park (heteosk No Variab Sig > 0,05 Keterangan 1 Kedisi 0,902 homoskedasitas 2 Kompensasi 0,121 homoskedasitas Sum Tab kolmogorov - smirnov (nor K - S Sig > 0,05 Keterangan 0,844 0,474 Normal Sum Tab Adjusted R 2 F hig F tabel S g Keterangan 0,439 10,390 3,444 0,001 Si Sum Tab No Variab t hitun t tabel Beta S g Keterangan 1 Kedisi 3,676 2,068 0,577 0,001 Si 2 Kompensasi 1,797 2,068 0,282 0,086 Tidak signifikan Sum ah ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, Nor 2September 21 9 Dari t an nan yainilai hitung t 2,068 dengan Sig 0,001 0,05 varikedisiplimempunpenindivi yag gnifikan rhad el a gawaVariabkompensasimempun hitung < tab2,den Sig 0,086 yanberarti gaindivi variabel tidak signifikan adap peDan kedisiplimempun hitung B lebihbesar g en hitung Beta variabel as(Beta kedisipli0,577 Beta Kompensasi 82) pengaruhvaribelkedisipyag dominanterhvel pawai en ini ditolak g rtinbpi memperkirak lebih ternta asil ian bahwa edisipliyag ern lebih dominan.

PEMBAHASAN Dari asil elitian unjukan kedisiplidankompensasi mberikan pengaruh rsama - syansiterhadkinerja gawai lurus dengan penyag oleAriana garuh epemim Kompensasi in rhadap KinKarwanPada otel Resort Spa Gianr beba dapat kajian yantelah diuraikan va nan g kelalaidalam tugas au tiabsensi gayag e nan eberapbes pegawaitidak ka pulg tep kedpekerjaan dan antar gawai hasil g an ap pawai yag r gan alkuantitas, dtanggun wabnhini p pegawai Mts Hikam meni pekerjaan dengan apabila pegawainbdplin dengan raturan g telah dan rmen bekerja bgian i bsesuai dengan penelitterdahulu beba pustaka Ar(2014), kedisipliadalah dan an g semua an norma - norma yag Kedisidiartikan pegawai u datang pulang epat a aktya,menrjakan emua ganbamematuhi semua perr - norma sosial g brlaku (Hasibu Sedangkkompensasi ndiukur gan ji, tujuan insentif berpenruh if tetaptidak takinerja gawai al dikarenak beberapkompensyadibuukurantersebdias andidapatoleh ara pegawai Mts aulHikam gaji g bulan, bertolak belakandenhas il ian (2014yag yab berpenruh if signifikan rhadapkinerhal dimungkinan erjadi ren perbedaan tempat penyanitelit Di itu dari ian ju ga tidak denga beberapkpustakyantelah emukakan atas nsean a menekanbahwa mpensai yai aterhadkineindividan organisasi, yantelah gkapkoleh mamora s esungguhn akan yanlebih as. ala ecara enar, kompensasi organisasi tujuanndmemp, dan an kerja g

ktif.

kompetensi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Hikmah Perca bahwa
erja ISSN 3 - 9 JCOBUSS VI 4, No 2 September 2019 hal dan mata - mata eroleh Jikalau
ean dari ini menggambarkan hasil kedisiplinan lebih dominan di banding dengan erhad
KESPULAN Penelitian bahwa bahwa yang signifikan apa yang baik
dengankedisiplinan dan an gawaiterutama ankesadaran alam an da mematuhi
yangteladisepakati dipertdan tinsedan yang rkait gan pensasi memberikpeny nposit tidak
signifikan adap erja gawai rlu pepiyan bertanggungpada Manbaur TegalsiK nggo apabila
mendapat atau tentu lebih meningkat atkinerja egawai ndiukur e kuantitastugasdan
tanggungan KETASAN Kinerja gadapat ipengaruhi bebera diluar beberpa dan variabel
yang akan penelitian ini, itu penelitian waktu ini ya memberikan l g eda ditelitidengan hal
nsama an ode nsamatentu akan eluandalam penelitian. DAPUST Abdurrahmat, 2006.
Manajemen Sumb r Manusia. Ban Ri Ci Anonim. Peraturan Nomor Tahun Tentang Guru
Probolinggo.

Ariana, awan Pengaruh pimpinan, Dan in Kerja KiKaryawan Hotel Resort & Gianyar.
Fakultas Ekonoyana Arikunto, 2012. Prosedur elitian Pendekatan Edisi Revisi Jpta.
Dessler, Gy. 2007. Mai Ketiga. Ja : Erlan Ghazali. Ekonometrika konsep dengan 17.
Semaran Badan Peas Diponegoro. Ginting, Paham. 2008. Fiat Dan Metode Riset. Edisi
Revisi Medan: USUP Hasibuan, yu. Manajemen Da Manusia. Revisi. JPT. ISSN 3 - 9
JCOBUSS VI 4, No 2 September 2019 Bumi Aksar Mangkudara, u. ManajeSuDaManusia.
Bandung:PT. Remaja Rosdakarya. Mathis, 2006. HResourceManagAhli JSalemba Empat.
MondRW2008. M SumbDayaManusia. Kesep J Airlangga. Nawawi, Had 8. Manajemen
erManusia ang Kompetiti Yogyakarta: Universit Nitis Manajemen Personal Edisi ke 6. Jindo
Pratiwi, 2014.

Pengaruh in Disipl Kerja Ki Pegawai. FakultasEkodan s. ersitdi goSeg. Dipublikasikan Pri
Anis StkData Dengan SPSS. Yogkart Ri Dasar - dist Bandung: Sig P. 201 Fungsi - Fungsi
Manajerial. Jr Siy. 2006. Manajemen Sumb Yogkart Sedarma2011. Membangun
Mngembangkan pimpinan Meningkatkan nerja ntuk KebCetakan Ba PT. R Sugi Statik
Bandenerbit Alfabeta. Sugi Metode ian Kat if, Kualitati&D. Bandbeta Sung. 2011. Aplikasi
SPSS Untuk Eko Bandueta. Sut Manajemen Sumber nusia. JMedia Group. Tim FE 2015.
PedomanPenulisSkripsi Mahasiswa. Proboli Fakultas Ekonomi Univer Utami, ana ka.
Pengaruh pensasi Disipl Kerja KiKaryawan. Ekonomi BisniUnIslam ri ya Hidatullakarta. Di
W owo. 2010. Manajemen Kinerja.

Edisi K Ji P

INTERNET SOURCES:
