Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 5(1) 2024 : 3060-3073

The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance Generation Z In Sidoarjo

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo

Muzakir[1*], Harry Widyantoro[2]
Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya[1,2]
2020210172@students.perbanas.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT
This research aims to examine the influence of compensation and work discipline on the performance of generation Z employees in Sidoarjo. This research uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires. The sample in this study was 100 generation Z employee respondents in Sidoarjo using a purposive sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression using a statistical program. Findings: This research concludes that compensation has an influence on employee performance and in terms of work discipline it has an influence on employee performance. Meanwhile, the results of the simultaneous test showed that compensation and work discipline simultaneously influenced the performance of generation Z employees in Sidoarjo. The compensation variable has a positive and significant influence on the performance of generation Z employees in Sidoarjo. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of generation Z employees in Sidoarjo.
Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden karyawan generasi Z di Sidoarjo dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik. Temuan: Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dari segi disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Sidoarjo. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Sidoarjo. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Sidoarjo.
Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam penelitian Indra Prasetyo et al., (2021:279) Kinerja melibatkan pelaksanaan rencana yang telah disiapkan, dan hal ini dilakukan oleh individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, motivasi, dan minat. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan karyawan dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan generasi Z di Sidoarjo. menurut Stoner (1986) dalam penelitian Riyanto Efendi et al., (2020:690) kinerja adalah kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Menurut Griffin (2020) dalam penelitian Riut Iptian et al., (2020:146) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

Seperti yang terjadi pada generasi Z didaerah Sidoarjo, karyawan yang selama ini ikut serta dalam mengembangkan perusahaan mengeluh karena merasa kinerjanya selama ini tidak di hargai. Karyawan dibuat tidak nyaman dengan pekerjaannya seperti target yang ditentukan melebihi kapasitas karyawan, keluhan karyawan yang tidak pernah didengar, dan upah yang minim. Merasa dicampakkan karyawan mulai mengabaikan tanggung jawabnya sehingga membuat kinerja karyawan mulai menurun dan mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai (SWARA NASIONAL POS, 8 Agustus 2021:1).

Kompensasi adalah aspek yang paling sensitif dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi harus dilakukan dengan transparan dan adil, sehingga tidak ada ketidakpahaman yang mungkin muncul di masa depan. Dalam penelitian Indra Prasetyo et al., (2021:278) Kompensasi merujuk kepada segala bentuk penghasilan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai ganti atas jasanya kepada perusahaan, entah berupa uang, barang, atau manfaat lainnya. Selain itu, kompensasi juga merupakan beban finansial bagi perusahaan. Perusahaan berharap bahwa kompensasi tersebut dapat menjadi bentuk penghargaan kepada karyawan atas peningkatan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2014) dalam penelitian Riut Iptian et al., (2020:146) kompensasi juga di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas, disiplin.

Kompensasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama bagi karyawan dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan akan berusaha maksimal untuk mencapai kinerja terbaiknya guna mendapatkan imbalan yang sepadan. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi menjadi strategi untuk meningkatkan kualitas karyawan dan mendukung perkembangan perusahaan.

Kompensasi memegang peran kunci dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mendorong kompetisi di antara karyawan untuk meningkatkan tingkat kreativitas demi kemajuan perusahaan. Bagi karyawan yang berhasil meningkatkan tingkat kreativitasnya, imbalan kompensasi akan ikut meningkat sejalan dengan peningkatan kinerja dan inovasinya. Namun, bagi karyawan yang belum mampu meningkatkan tingkat kreativitasnya, kompensasi tidak akan ditingkatkan sehingga hal ini menciptakan tingkat frustasi yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Jadi pada intinya, Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan rendah, maka tingkat kinerja karyawan juga cenderung rendah. Hal ini disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa kompensasi yang karyawan terima baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, tidak sebanding dengan kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan. Seperti yang terjadi pada karyawan generasi Z di Sidoarjo dimana para karyawan mengajukan permintaan untuk perundingan bipartit setelah seringkali mendapatkan perlakuan yang kurang baik dari perusahaan, namun setelah seminggu lebih tidak ada tanggapan dari pihak perusahaan sehingga karyawan melakukan mogok kerja sebagai bentuk protes terhadap perusahaan yang tidak ingin menanggapi permasalahan karyawan yang mana pihak perusahaan sering terlambat dalam pembayaran gaji, pesangon karyawan yang di PHK tidak diberikan sesuai dengan kesepakatan dan yang paling penting lainnya tidak ada surat pengangkatan karyawan tetap terhadap karyawan yang memenuhi syarat. Setelah mogok kerja pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo merespon dengan

memberikan surat peringatan kepada pihak perusahaan namun tidak direspon (SWARA NASIONAL POS, 8 Agustus 2021:1).

Masih ada satu yang dapat dikaitkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan dapat menunjang kinerja karyawan. Kedisiplinan dapat menunjukkan bagaimana kondisi sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. misalkan dalam hal ketepatan waktu daftar hadir maupun dalam pengumpulan pekerjaan. kedisiplinan dalam perusahaan menjadi hal yang penting karena dampak yang ditimbulkannya. Dalam penelitian Indra Prasetyo et al., (2021:278) Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan jika karyawan mempunyai disiplin yang buruk maka perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan fungsi operasional keenam manajemen sumber daya manusia. Menurut Widodo dkk (2018) dalam penelitian Riyanto Efendi et al., (2020:691) Disiplin kerja merujuk kepada peraturan dan peraturan yang mengatur serta membatasi aktivitas dan perilaku karyawan dalam konteks sebuah organisasi. Menurut hasibuan (2014) dalam penelitian Riut Iptian et al., (2020:146) Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti tujuan dan kemampuan, kepemimpinan yang memberikan contoh yang baik, keadilan, pengawasan, sanksi atau hukuman, ketegasan, penghargaan, serta hubungan antar manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dapat dianggap memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, begitu juga sebaliknya.

Disiplin kerja yang optimal menjadi faktor krusial yang dapat memberikan dampak langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi, memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dan pada akhirnya, membentuk karyawan yang tangguh, berkompeten, dan mampu menjalankan tugas atau kegiatan dengan baik. Hasilnya, kinerja yang tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan usahanya adalah melalui peningkatan kinerja karyawan dengan meningkatkan tingkat disiplin kerja. Sebagaimana yang terjadi pada karyawan generasi Z di Sidoarjo dimana salah satu perusahaan mengalami penurunan kinerja, hal ini terjadi karena masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan karyawan sering bolos kerja dengan alasan yang tidak jelas. Tidak cukup sampai disitu beberapa tugas yang berikan juga sering kali telat dikerjakan sehingga membuat target perusahaan tidak tercapai. Permasalahan ini terjadi karena karyawan kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan karyawan datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian yang tinggi dalam bekerja (SWARA NASIONAL POS, 8 Agustus 2021:1).

Generasi Z merupakan generasi yang pertama lahir didunia di mana segala aspek fisik (manusia dan tempat) mempunyai ekuivalen digital. Menurut generasi Z dalam dunia nyata maupun dunia maya adalah di mana dunia yang sangat berdampingan ataupun tumpang tindih dalam kehidupannya. Generasi Z selalu dapat berusaha dengan baik dalam melakukan kustominasi dan mengidentifikasi atau menyesuaikan identitasnya sendiri agar dikenal dunia lebih mudah.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo”. Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z. Dari hasil nanti akan diketahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang memuat persamaan, persamaan, dan perbedaan subjek penelitian. Penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan topik serupa dengan:

a) Indra Prasetyo, et al, (2021)

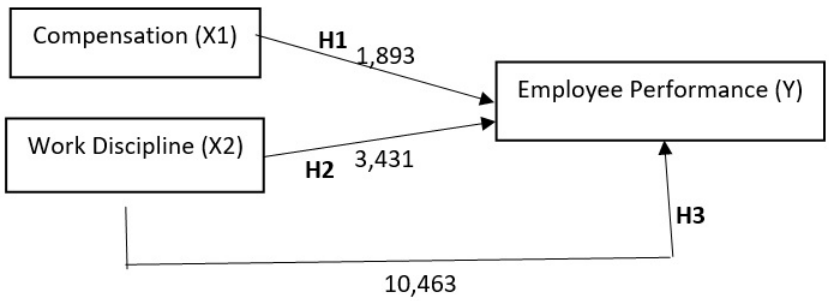
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Prasetyo et al., (2021), yang berjudul "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia". Penelitian ini diterbitkan pada jurnal Of Hunan University (Natural Sciences) tahun 2021, Vol 48. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh pada variabel Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BUMD. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin, jika dihitung menggunakan rumus slovin akan menghasilkan sampel sebanyak 80 pegawai BUMD. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik. Hasil penelitian pada jurnal ini adalah berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD, hasil uji t variabel disiplin kerja diketahui berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pemerintah daerah. Dari hasil uji f dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu :

a) Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu dengan sekarang sama yaitu kompensasi dan disiplin kerja.
b) Variabel dependen yang digunakan kinerja karyawan.
c) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian
d) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu :

a) Objek yang digunakan peneliti terdahulu yaitu BUMD sedangkan pada penelitian sekarang generasi Z di Sidoarjo.
b) Terdapat perbedaan tahun dimana penelitian terdahulu dilakukan tahun 2021 sedangkan pada



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Indra Prasetyo, et al,(2021)

b) Riut Iptian, et al, (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riut Iptian et al., (2020) yang berjudul "The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance" Penelitian ini diterbitkan oleh International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (Vol 7 tahun 2020). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Teknik pengambilan

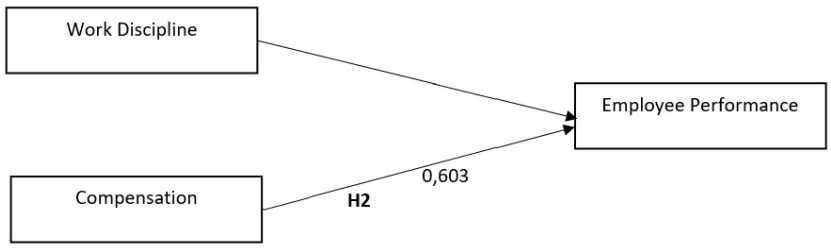
sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi di bawah 100 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian pada jurnal ini adalah menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 34,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 65,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu :

a) Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu dengan sekarang sama yaitu kompensasi dan disiplin kerja.
b) Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.
c) Menggunakan teknik kuantitatif
d) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian
e) Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda

Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu :

a) Objek yang digunakan peneliti terdahulu yaitu PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu sedangkan pada penelitian sekarang yaitu karyawan generasi Z di Sidoarjo.
b) Terdapat perbedaan tahun dimana penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang pada tahun 2023
c) Tidak memiliki hipotesis yang di uji secara simultan



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Riut Iptian, et al,(2020)

c) Riyanto Efendi, et al, (2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto Efendi et al., (2020) yang berjudul "The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia". Penelitian ini diterbitkan oleh International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (Vol 7 tahun 2020). Objek dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM batik di kota Yogyakarta Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kinerja Karyawan UMKM Batik di Kota Yogyakarta, Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan populasi berjumlah 98 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

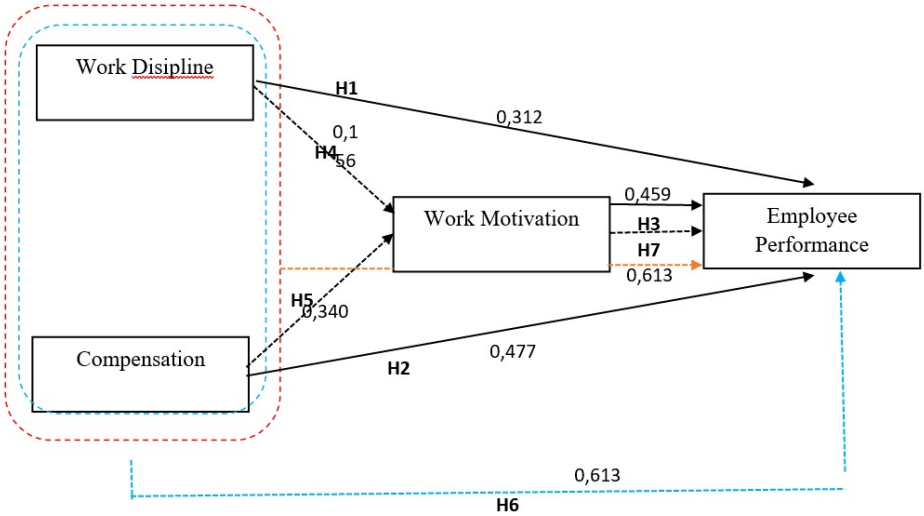
Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu :

a) Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu dengan sekarang sama yaitu variabel disiplin kerja dan kompensasi.

b) Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.
c) Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian
d) Menggunakan pendekatan kuantitatif

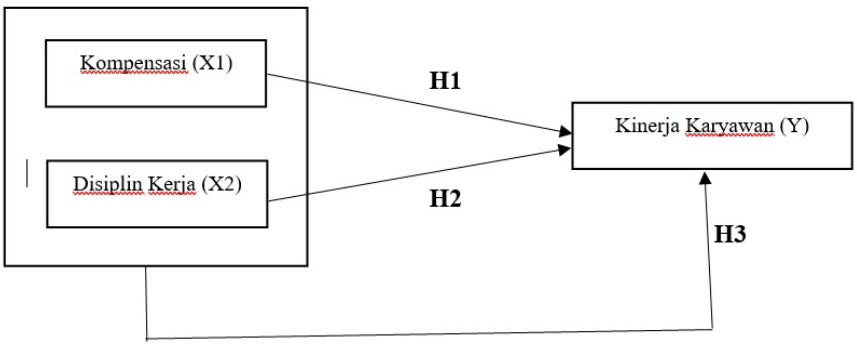
Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu :

a) Objek yang digunakan peneliti terdahulu adalah karyawan UMKM batik di Kota Yogyakarta Indonesia sedangkan pada penelitian sekarang yaitu generasi Z di Sidoarjo.
b) Terdapat perbedaan tahun dimana penelitian terdahulu yaitu tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2023
c) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel mediasi yaitu motivasi kerja sedangkan pada penelitian sekarang tidak menggunakan mediasi
d) Penelitian



Gambar 3. Kerangka Pemikiran Riyanto Efende, et al,(2020)

d) Kerangka Pemikiran



Gambar 4. Kerangka Pemikiran Penelitian

e) Hipotesi Penelitian

H1 : Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Sidoarjo

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Sidoarjo

H3 : Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Serempak Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Sidoarjo

3. Metode Penelitian

A. rancangan penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Sidoarjo. Tujuan penelitian ini yaitu menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:15) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2021:226) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup dan dialami oleh responden itu sendiri, yang dimana pertanyaan dan jawaban telah disediakan untuk responden dan tugas responden cukup dengan menandai jawaban yang di inginkannya.

Research limitations

B. Identifikasi Variabel

Menurut Kerlinger (1973) dalam buku Sugiyono (2021:56) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari. menurut Hatch Dan Farhady (1981) dalam buku Sugiyono (2021:55) menyatakan bahwa variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya. Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (independen variabel) dan variabel terikat (dependen variabel).

Adapun dari masing-masing variabel yaitu :

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
2. Variabel terikat, yaitu variabel yang bergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y).

C. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dalam buku Imam Ghozali (2016:109-110) menyatakan bahwa Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, personalitas dan menggambarkan kehidupan maupun lingkungan seseorang. Skala Likert awalnya hanya menawarkan 5 pilihan jawaban yaitu : Sangat Tidak Setuju (skor 1) sampai Sangat Setuju (skor 5) namun dalam perkembangan lebih lanjut Skala Likert menawarkan 4-7 pilihan jawaban.

Table 1. Tabel Pengukuran Variabel

Kategori	Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang akan diberikan kepada generasi Z di Sidoarjo. Variabel Compensation akan di ukur dengan enam item pertanyaan yang diperoleh dari penelitian Indra Prasetyo et al., (2021:281). Variabel Work Disipline akan diukur dengan sebelas item pertanyaan yang diperoleh dari penelitian

Indra Prasetyo et al., (2021:281). Variabel employee performance akan diukur dengan tujuh item pertanyaan yang diperoleh dari penelitian Indra Prasetyo et al., (2021:281). Dibawah ini kuesioner disusun berdasarkan pernyataan.

No	Variabel	Indikator	Kode Item	tem	Item Asli	Sumber
1.	Kompensasi	Gaji	K1	Kinerja saya sebagai karyawan dihargai oleh perusahaan dengan gaji	*My performance as an employee rewarded the company with a salary.*	Indra Prasetyo, *et al*, (2021)
		Upah	K2	Upah lembur yang saya terima sesuai dengan waktu lembur yang saya lakukan	*The overtime wage I receive is in accordance with the overtime I do*	
		Insentif	K3	Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya	*The bonus I received is in accordance with my performance*	
		Insentif	K4	Bonus yang saya terima sesuai dengan kinerja saya melebihi standar atau target yang telah ditentukan perusahaan	*The bonus I receive is in accordance with my performance exceeding the standard/target that the company has determined.*	
		Tunjangan	K5	Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan baik.	*The health facilities I received from the company were good.*	
		Tunjangan	K6	Jaminan keselamatan kerja yang saya terima sesuai dengan risiko pekerjaan saya	*Work safety guarantee that I receive in accordance with the risks of my work*	
2.	Disiplin Kerja	Tujuan Ketaatan	DK1	Karyawan harus memiliki disiplin tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.	*Employees must have high discipline to improve their performance.*	Indra Prasetyo, *et al*, (2021)
		Kemampuan	DK2	Saya mengerjakan tugas tepat waktu	*I always do my assignments on time*	
		Kemampuan	DK3	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada	*I carry out assignments in accordance with existing regulations*	
		Teladan Pemimpin	DK4	Pemimpin memberikan contoh disiplin kerja yang baik kepada karyawan.	*Leaders provide examples of good work discipline to employees.*	
		Balas Jasa	DK5	Karyawan yang mampu melaksanakan tugas melebihi standar/target akan diberikan bonus.	*Employees who are able to carry out tasks exceeding the standard /target will be given a bonus.*	
		Keadilan	DK6	Para pemimpin ingin membantu memecahkan masalah pekerjaan setiap karyawan jika diperlukan.	*Leaders want to help solve the job problems of each employee if needed.*	
		Keadilan	DK7	Pemimpin mengarahkan/membimbing karyawan yang berkinerja buruk	*Leaders direct/guide Underperforming employees*	
		Waskat	DK8	Saya bersedia menerima hukuman jika saya melanggar aturan perusahaan.	*I am willing to accept punishment if I violate company rules.*	
		Sanksi Hukuman	DK9	Pemimpin menegur siapa pun pegawai yang melanggar peraturan	*The chairman reprimands any employee who violates the rules*	
		Ketegasan	DK10	Pimpinan saya mengutarakan keinginannya pada karyawan secara langsung	*My leader always expresses his wishes to employees directly*	
		Kemanusiaan	DK11	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawannya.	*The leadership has a good relationship with its employees.*	
3.	Kinerja Karyawan	Tujuan penyelesaian pekerjaan	KK1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.	*I always get the job done according to the company's goals.*	Indra Prasetyo, *et al*, (2021)
		Standar	KK2	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	*I work according to the standard set by the company.*	
		Umpan Balik	KK3	Saya selalu melaporkan hasil kerja kepada pimpinan untuk melakukan perbaikan kinerja.	*I always report the results of work to the leadership to make performance improvements*	
		Fasilitas	KK4	Dalam bekerja saya dibantu oleh adanya fasilitas yang disediakan perusahaan.	*In my work is helped by the existence of tools or facilities provided by the company.*	
		Kompetensi	KK5	Keterampilan yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	*The skills I have are very helpful in getting the job done.*	
		Motif	KK6	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan adalah karena bonus.	*The reason I do the work according to the company's standards is because of the bonus (premium)*	
		Peluang	KK7	Saya dapat menampilkan secara akurat hasil kerja	*I am able to display accurate work results*	

E. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam buku Imam Ghozali (2016:133) sampel merupakan bagian dari populasi yang berisi beberapa anggota dalam populasi atau elemen dari populasi akan membentuk sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z di Sidoarjo. Dalam buku Sugiyono (2021:150) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Dengan demikian peneliti menetapkan bahwa sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang responden. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Menurut Imam Ghozali (2016:140) purposive sampling adalah berisi orang khusus yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik mungkin orang itu satu-satunya yang punya informasi atau orang itu memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan purposive sampling dengan beberapa kriteria yang harus dipenuhi :

1. Karyawan generasi Z di Sidoarjo
2. Rentan usia mulai 18-27 tahun
3. Minimal pengalaman kerja 6 bulan

F. Data dan pengumpulan data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang mana data tersebut bersifat factual atau asli yang diambil dari sumber secara langsung. Dalam buku Imam Ghozali (2016:93) data primer yaitu data yang dari individu yang memberikan informasi lewat wawancara, menjawab kuesioner, wawancara mendalam atau diskusi fokus group. Untuk memperoleh data dan informasi dari karyawan generasi Z di Sidoarjo maka, peneliti mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner kepada responden. Dalam buku Imam Ghozali (2016:109-110) menyatakan bahwa Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, personalitas dan menggambarkan kehidupan maupun lingkungan seseorang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibagikan yaitu menggunakan Skala Likert dengan range 1-5 yang dimulai dari pernyataan Sangat Tidak Setuju hingga pernyataan Sangat Setuju.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil pengujian regresi linier berganda

Dengan menggunakan bantuan program SPSS 26, perhitungan regresilinier berganda antara variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Sidoarjo menghasilkan hasil perhitungan sebagai berikut:

Y : α+β1 X1+β2 X2+ei

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Koefisien Konstanta

β1.β2 : Koefisien Regresi Yang Di Uji

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin Kerja

e : variabel pengganggu

Tabel 2. hasil uji analisis regresi linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.259	3.184		2.908	.005		
	Kompesasi	.316	.107	.224	2.945	.004	.986	1.014
	Disiplin kerja	.307	.050	.504	6.082	.000	.986	1.014
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

$Y=9,259+0,316X_{1+}0,307X_2+ ei$

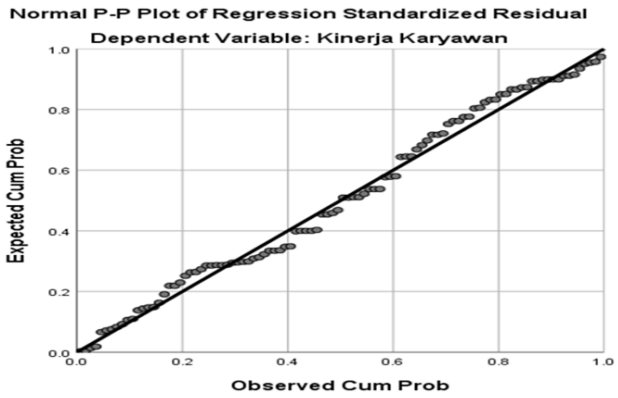
Dengan merujuk pada persamaan regresi hasil perhitungan, dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki bentuk atau hubungan sebagai berikut:

a) Nilai Konstantan
   Nilai konstanta adalah 9,259 menunjukan bahwa apabila variabel X_1,X_2 dalam kondisi tetap konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,259.
b) Nilai β1
   Nilai β1 sebesar 0,316 dengan tanda koefisien regresi yang positif mengindikasikan adanya pengaruh searah antara variabel Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi (X1), maka Kinerja Karyawan (Y) diharapkan akan meningkat sebanyak 0,316 satuan, dengan asumsi bahwa variabel X2 tetap dalam keadaan konstan.
c) Nilai β2
   Nilai β2 sebesar 0,307 dengan tanda koefisien regresi yang positif mengindikasikan adanya pengaruh searah antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) diharapkan akan meningkat sebanyak 0,307 satuan, dengan asumsi bahwa variabel X1 tetap dalam keadaan konstan.

B. Hasil pengujian uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa normalitas residual melalui garis diagonal yang memiliki titik-titik yang mengikuti pola garis tersebut, seperti yang dapat dilihat dalam grafik berikut:



Gambar 5. Analisis grafik (uji normalitas)

Berdasarkan dari ilustrasi pada Gambar 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang mendekati normalitas. Berdasarkan teori uji normalitas, analisis ini dapat dianggap layak digunakan dalam konteks penelitian.

b) Uji multikolinieritas
   Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau independen dalam model regresi. Pengujian dapat dilakukan dengan mengamati nilai Tolerance dan VIF, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

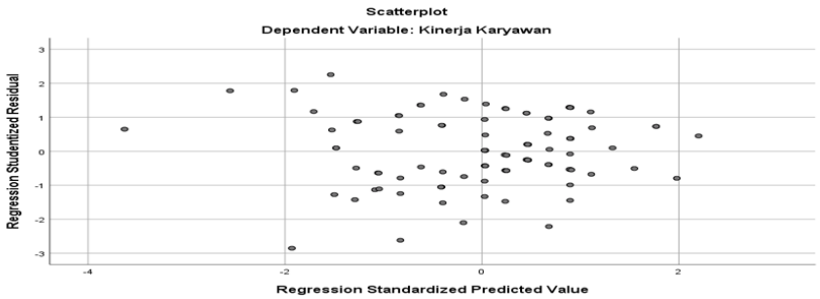
	Collinearity Statistics			
Variabel	*Tolerance*	*VIF*	**Kesimpulan**	
Kompensasi	0,986	1.014	Tidak	terjadi

			Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.986	1.014	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan dari tabel di atas, terlihat bahwa variabel independen (Kompensasi dan Disiplin Kerja) memiliki nilai toleran masing-masing lebih dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing kurang dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas atau independen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam data yang digunakan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi ketidak setaraan varians dari residual antara model regresi atau antara penelitian yang satu dengan yang lain. Hasil uji heteroskedasitas dapat diperiksa melalui Scatterplot yang menunjukkan sebaran titik-titik di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Jika sebaran titik cenderung merata, hal ini menunjukkan ketiadaan heteroskedasitas. Berikut adalah hasil Scatterplot dari uji heteroskedasitas:



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 6 pada Scatterplot, terlihat bahwa sebaran titik-titik tersebar secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Hal ini juga dapat diartikan sebagai homoskedastisitas model, yang menunjukkan bahwa varians residual konstan, dan dengan demikian, penelitian ini dapat dianggap layak digunakan.

d) Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R2, semakin baik model dapat memprediksi variabilitas variabel dependen, karena persentase perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen. Hasil koefisien determinasi dapat ditemukan pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585[a]	.343	.329	1.994

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari Tabel 4.15, terlihat bahwa nilai R2 adalah 0,343, yang mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,3%.

C. Pengujian Hipotesis

a) Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (α=5%). Hasil uji F dapat ditemukan dalam Tabel 4. seperti berikut:

Tabel 5. Perhitungan Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.944	2	100.472	25.274	.000[b]
	Residual	385.605	97	3.975		
	Total	586.549	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan dari Tabel 4.22, dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung adalah 25.274 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Kesimpulannya adalah bahwa secara simultan, Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Hasil Pengujian Secara Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi secara signifikan koefisien regresi individu, guna menentukan apakah variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi 0,05 (α=5%). Hasil pengujian dapat ditemukan dalam Tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Secara Persial (Uji T)

Model	T tabel	T	Sig	Keterangan
(Constant)	1,984723	2.908	0,005	Diterima
Kompensasi	1,984723	2.945	0,004	Diterima
Disiplin Kerja	1,984723	6.082	0,000	Diterima

1. Hipotesis 1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadapap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai t untuk variabel Kompensasi sebesar 2,945 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang positif, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Ini berarti bahwa jika kompensasi meningkat, kinerja karyawan kemungkinan akan mengalami peningkatan.

2. Hipotesis 2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari Tabel 4.23 di atas, didapatkan nilai t untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 6,082 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis 3 Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,343. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,343.

D. Pembahasan

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, ditemukan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riut Iptian et al., (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" dan Riyanto Efendi et al., (2020) dengan judul "Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kinerja Karyawan UMKM Batik Di Kota Yogyakarta, Indonesia" dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh posistif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana yang mempengaruhi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu tentang bonus yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemberian bonus akan membuat karyawan merasa kinerjanya dihargai oleh perusahaan sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Prasetyo et al., (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Indonesia", Riut Iptian et al., (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" dan Riyanto Efendi et al., (2020) dengan judul "Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kinerja Karyawan UMKM Batik Di Kota Yogyakarta, Indonesia" dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dimana yang mempengaruhi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu tentang pemimpin yang memiliki hubungan baik dengan karyawan tentu dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana hubungan yang buruk antara atasan dan bawahan akan menyebabkan miskomunikasi yang menyebabkan beberapa jobdes menjadi salah sasaran karena tidak sinkron antara keinginan pemimpin dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, oleh karena itu menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan dalam bekerja, seperti menanyakan kabar atau membicarakan hal-hal lain di luar dari topik pekerjaan sangat diperlukan.

c) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto Efendi et al., (2020) dengan judul "Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kinerja Karyawan UMKM Batik Di Kota Yogyakarta, Indonesia", Riut Iptian et al., (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" dan Indra Prasetyo et al., (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Indonesia" dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh posistif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 dan 2 dimana pemberian Kompensasi yang sesuai berupa gaji yang sesuai dengan kinerja yang dikeluarkan oleh karyawan akan membuat

karyawan merasa bahwa tenaga yang dikeluarkan dihargai dengan baik oleh perusahaan sehingga hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, dan disiplin kerja yang tinggi seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah bolos kerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan untuk melakukan segala pekerjaan dengan disiplin akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya mengenai variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa:

Hasil pengujian terhadap hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai t sebesar 2,945 dengan nilai signifikan 0,004 sehingga dapat dikatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil pengujian terhadap hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai t sebesar 6,082 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi disiplin karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Hasil pengujian terhadap hipotesis tersebut diterima, karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai t 2,908 dengan nilai signifikan 0,005 sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

Efendi, R., Nanang, M., Bahrun, K., & Milla, H. (2020). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City , Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*(1), 689–703. https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375

Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.

Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *7*(8), 145–152. http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812

Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, *48*(6), 277–298. http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614

Pratama, F. D. G., Susanto, B., & Farida. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Memperoleh Suistainability Reporting Award (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di ASRRAT dan SRA Tahun 2015-2020). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 885–905. https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7501

Sugiyono 2021 Metode Penelitian Kuantitatif. (n.d.).