

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz

by Fajri Anggita Putri

Submission date: 11-Jun-2024 03:59AM (UTC-0500)

Submission ID: 2400290176

File name: JURMA_VOL_2_NO_2_JUNI_2024_Hal_342-352.docx (85.53K)

Word count: 2521

Character count: 15883

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz

Fajri Anggita Putri

Universitas Widya Mataram

Kristiana Sri Utami

Universitas Widya Mataram

Alamat: Jl Dalem Mangkubumen, Kadipaten, Kecamatan Kraton, Kota Yogyakarta,
Daerah Istimewa Yogyakarta, 55132

Korespondensi e-mail: fajrianggi8@gmail.com

Abstract. PT XYZ is a company operating in the food and beverage sector, with an Asian specialty menu of yamie. The purpose of this study is to determine how work discipline and compensation impact employee performance at PT XYZ, because the good and bad of an employee will affect the performance of his company. The method applied is a quantitative method. The results of the t test analysis show that the compensation variable (X_1) has no significant effect on the employee performance variable (Y) of PT XYZ, this is indicated by the sig value. the number is greater than 0.05, namely $0.368 > 0.05$. And the work discipline variable (X_2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y) of PT XYZ, which is indicated by the value of this figure less than 0.05, namely $0.011 < 0.05$. In the F test results, compensation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.008.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. PT XYZ adalah perusahaan yang beroperasi di sektor makanan dan minuman, dengan menu khas Asia berupa yamie. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan di PT XYZ, karena baik buruknya seorang karyawan akan memengaruhi kinerja perusahaannya. Metode yang diterapkan berupa metode kuantitatif. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT XYZ hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. angka tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu $0,368 > 0,05$. Dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT XYZ yang ditunjukkan dengan nilai angka tersebut kurang dari 0,05 yaitu $0,011 < 0,05$. Pada hasil uji F, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,008.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan bisnisnya, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Keberhasilan pencapaian tujuan ditentukan oleh apakah sumber daya manusia

Received Mei 10, 2024; Accepted Juni 10, 2024; Published Juni 30, 2024

* Fajri Anggita Putri, fajrianggi8@gmail.com

berkualitas tinggi atau sebaliknya. Di era perkembangan teknologi yang semakin pesat ini, ada banyak hal yang dapat berdampak baik maupun buruk pada perkembangan kemajuan bisnis. Saat ini banyak kita temui perusahaan - perusahaan yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerja serta untuk menjadi yang terbaik di Indonesia. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar sumber daya manusianya (Kuruppu *et al.*, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) membantu organisasi mencapai tujuannya, sehingga organisasi harus terus berupaya mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik. Dengan karyawan yang bekerja secara baik, diharapkan kinerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan adalah jika kinerja karyawannya bagus.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain seperti kompensasi dan disiplin kerja. Sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi diberikan kepada pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mondy, 2019). Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya, industri makanan cepat saji adalah salah satu sektor yang terus berkembang, termasuk di Indonesia. PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri makanan dan minuman, dan saat ini memiliki dua belas cabang dengan total 205 pegawai. Kedisiplinan karyawan adalah hal utama yang harus diperhatikan saat bekerja agar kinerja karyawan berhasil. Menurut (Jufrizen, 2021) disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sama seperti PT XYZ, absensi karyawan dapat menunjukkan kedisiplinan mereka. Jika karyawan datang lebih awal, pekerjaan akan diselesaikan lebih cepat, dan jika mereka datang terlambat, pekerjaan akan terbengkalai. Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Angga Pratama, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik menganalisis “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut (Armstrong, 2021) kompensasi adalah penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Disiplin Kerja

Menurut (Robbins, 2019), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut (Jufrizen, 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut (Adhari, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Rerung, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

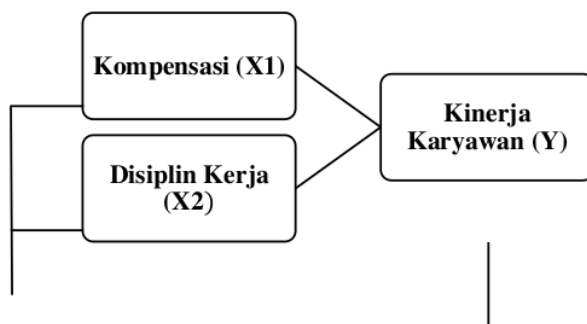
H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

H3: Diduga Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT XYZ. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu kompensasi (X₁) disiplin kerja (X₂), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua jumlah populasi, menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson Correlation	Ket	Alpha Crombach	Ket

1	Kompensasi (X1)	X1.	0,633	Valid Valid	0,748	Reliabel
		1	0,648	Valid Valid		
		X1.	0,892	Valid		
		2	0,728			
		X1.	0,724			
		3				
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.	0,744	Valid Valid	0,709	Reliabel
		1	0,655	Valid Valid		
		X2.	0,625	Valid		
		2	0,762			
		X2.	0,625			
		3				
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y	0,701	Valid Valid	0,710	Reliabel
		1	0,619	Valid Valid		
		Y	0,722	Valid		
		2	0,708			
		Y	0,685			
		3				
Y						
4						
Y5						

Sumber: Data diolah, 2024

Uji validitas dan reliabilitas variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai instrumen yang diperoleh dari jawaban kuesioner sangat penting untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan dengan program SPSS disajikan pada Tabel.

Semua instrumen tersebut dianggap valid dan dapat diandalkan karena Tabel 1 menunjukkan bahwa mereka memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan koefisien *alpha cronbach* lebih dari 0,7. Oleh karena itu, instrumen-instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Sebelum menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, model persamaan regresi harus memenuhi uji asumsi klasik. Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik untuk persamaan regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan program SPSS *Version 25.0 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.34334928
Most Extreme Differences	Absolute		.097
	Positive		.097
	Negative		-.082
Kolmogorov-Smirnov Z			.097
Asymp. Sig (2-tailed)			.200

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dimana hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.582	.803		.725	.478		1.177
	Kompensasi	.210	.226	.183	.926	.368	.850	1.177
	Disiplin Kerja	.603	.210	.567	2.871	.011	.850	1.177

Sumber: Data diolah, 2024

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) digunakan dalam penelitian mempunyai nilai toleran $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan multikolinieritas sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.910	4.015		.725	.478
	X1	.210	.226	.183	.926	.368
	X2	.603	.210	.567	2.871	.011

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh nilai konstanta (α) = 2,910 dan koefisien regresi (β_1) = 0,210 dan (β_2) = 0,603. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah

$$Y = 2,910 + 0,210X_1 + 0,603X_2$$

Interpretasi dari persamaan ini adalah:

- Nilai $\alpha = 2,910$ menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan disiplin kerja tidak berubah, kinerja karyawan tetap sebesar 2,910

- Nilai $\beta_1 = 0,210$ menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,210 dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap.
- Nilai $\beta_2 = 0,603$ menunjukkan bahwa peningkatan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,603, dengan asumsi kompensasi tetap.

Tabel 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.582	.803		.725	.478		
	X1	.210	.226	.183	.926	.368	.850	1.177
	X2	.603	.210	.567	2.871	.011	.850	1.177

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ pada Tabel 5 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ menunjukkan bahwa koefisien regresi adalah 0,210, nilai t hitung adalah 0,926, dan nilai signifikan uji t adalah 0,368, yang lebih besar dari α (taraf nyata) = 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) "Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ" **ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hima Barima, *et al.* (2021), yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain, yang dilakukan oleh Doni Marlius dan Ilin Pebrina (2022), juga mendukung penelitian ini bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor tambahan, seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal, juga memiliki pengaruh yang signifikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan semua elemen ini.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ adalah sebagai berikut: koefisien regresi sebesar 0,603, nilai t hitung sebesar 2,871, dan nilai signifikan uji t sebesar 0,011, yang lebih rendah dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) “Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ”, **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Doni Marlius dan Ilin Pebrina (2022), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Angga Pratama (2020) juga mendukung penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dilakukan karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka terima dan disiplin terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, jika karyawan menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, perusahaan memberikan imbalan kepada mereka, yang menghasilkan peningkatan kinerja.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F-Test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean of Squares	F	Sig.
1	Regression	3.225	2	1.612	6.568	.008
	Residual	4.173	17	.245		
	Total	7.398	19			

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian F-test menunjukkan bahwa, dengan signifikansi 0,008 dan nilai F hitung sebesar 6,568, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, sehingga hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa “Diduga Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ”, **diterima**.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai signifikansi 0,368 yang artinya kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan tidak menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai signifikansi 0,011 artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan. Secara simultan variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ dengan nilai signifikansi sebesar 0,008.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, disarankan untuk fokus pada peningkatan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PT XYZ dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan kebijakan atau program yang memperkuat disiplin kerja karyawan, seperti pelatihan disiplin kerja, monitoring kinerja secara teratur, dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Barima, H., & Arofah, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48-55.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076-1088.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

- MILALA, J. A. S. (2022). *ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA CU MERDEKA BERASTAGI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 505-517.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Purwaningsih, P., Martini, N. N. P., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. I. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 5(1).
- Rahim, M. Z. F. R. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. LINTAS ANTAR NUSA MAKASSAR* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 315.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

24%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	10%
2	jurnal.unismuhpalu.ac.id Internet Source	3%
3	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	3%
5	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2%
6	jurnal.itbsemarang.ac.id Internet Source	2%
7	dspace.uui.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
