



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sahabat Unggul International Kabupaten Semarang

Fitria Nurul Aini¹, Meida Rachmawati²

^{1,2}Bisnis dan Manajemen Ritel, Fakultas Ekonomi, Hukum dan Humaniora,
Universitas Ngudi Waluyo

Info Article

Keywords:
Discipline,
Compensation

Kata Kunci: Disiplin
Kerja, Kompensasi,
Kinerja.

Abstract

This research aims to examine the effect of work discipline and compensation on employee performance at PT Sahabat Unggul International Semarang Regency. The data collection method used in this research is a questionnaire. This research is quantitative research, the sampling method used in this research is 100 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression with the help of SPSS 26. The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International Kabupaten Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya berkaitan dengan sumber daya manusia karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan karyawan, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mampu mempunyai karyawan-karyawan

dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan menjadi suatu acuan pekerjaan yang dihasilkan baik secara keseluruhan atau sebagian waktu tertentu dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi daya produksi dalam perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan berperan penting dalam membantu perusahaan untuk menentukan kebijakan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Dalam kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang membantunya yaitu disiplin kerja dan kompensasi.

PT Sahabat Unggul International di

Kabupaten Semarang merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Raya Klepu KM 2.5 Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Perusahaan ini merupakan perusahaan tekstil garmen yang mengolah bahan mentah tekstil gulungan menjadi barang jadi dalam bentuk baju wanita, pria, serta barbie yang siap pakai dengan tujuan diekspor ke negara pemesan. PT Sahabat Unggul International di Kabupaten Semarang berperan penting dalam meningkatkan kualitas serta mutu SDM dan meningkatkan produktivitas. Agar hal tersebut dapat dicapai, maka harus diperhatikan mengenai kedisiplinan agar karyawan mempunyai kesadaran melaksanakan aturan dan tata tertib perusahaan. Apabila karyawan mempunyai kesadaran yang tinggi akan aturan dan tata tertib, maka hal tersebut dapat menciptakan kegairahan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mengamati betapa besar potensi yang ada, perusahaan semestinya harus dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan efisien dan efektif agar bisa meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan memberi kompensasi yang konsisten selaras dengan kinerja dari karyawan. Kompensasi berperan untuk meningkatkan kapasitas pencapaian prestasi karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan bisa menyelesaikan tugas secara tepat waktu serta bisa meningkatkan kinerjanya saat bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, kurangnya kedisiplinan dari tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan yang terus naik turun setiap bulan, serta faktor yang menyebabkan kedisiplinan karyawan yang berakibat turunnya kinerja dari perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi yang tidak setara dengan beban pekerjaan. Sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus bisa memberi tunjangan kerajinan pada karyawan dengan tujuan agar bisa meningkatkan semangat kerja serta menjadikan karyawan lebih produktif.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Unggul International di Kabupaten Semarang”. Dengan rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah yang telah ditetapkan yaitu ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja, dan kompensasi baik secara parsial dan maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International di Kabupaten Semarang. Dengan adanya penelitian ini dapat diharapkan akan memberikan kontribusi dalam ilmu manajemen dengan mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International di Kabupaten Semarang baik secara parsial maupun secara simultan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.

Disiplin kerja bisa diartikan sebagai kegiatan merencanakan, mengatur, dalam mengolah dalam penerapan standar suatu perusahaan dalam melaksanakan semua tugas (Sanusi, 2018:4).

Kompensasi yang menjadi bagian dari *reward* atau bentuk penghargaan yang berhubungan dengan bagian ekonomi, tetapi setelah ada keyakinan bahwa perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka dari itu kompensasi tidak terlepas dari adanya *reward* yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2014:160).

Adnyani (2016: 503) menjelaskan kinerja ialah hasil kerja baik yang dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas yang diraih karyawan saat menjalankan tugas sesuai tanggungjawabnya. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan dan bisa meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat menjadikan karyawan akan lebih teliti, semangat dan kemauan ketika bekerja dan akan meningkatkan kedisiplinan, fokus dan memaksimalkan pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah sikap karyawan yang mematuhi, menaati, hormat, mendukung dan menghargai peraturan perusahaan. Penerapan tindakan disiplin akan meningkatkan dan menaikkan kinerja karyawan karena akan membantu karyawan lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan (Dewi, 2018:275). Sedangkan, menurut Suci (2022:459) Kedisiplinan ialah sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, dikarenakan semakin membaiknya kedisiplinan kerja karyawan dan prestasi yang diperoleh dalam bekerja makin tinggi. Meningkatkan kedisiplinan karyawan bisa dilaksanakan melalui penerapan SOP (Standart Operasional Prosedur) yang dapat disepakati dan ditaati seluruh karyawan, seperti halnya jam kerja, pakaian saat bekerja, tingkah laku keramah tamahan terhadap karyawan lain dan sebagainya. Perusahaan dapat memantau perilaku karyawan apakah sudah sesuai dengan SOP atau melanggar SOP tersebut, maka perusahaan dapat memberikan sanksi karyawannya yang tidak menaati aturan untuk penertiban karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan haruslah dapat menghargai setiap hasil kerja keras dari karyawan dengan cara memberi imbalan yang sepadan dengan apa yang diberikan karyawan. Apabila kompensasi bisa dikelola secara baik, maka bisa membantu dalam memperkuat tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja lebih optimal sehingga bisa mencapai tujuan dari organisasi (Nurpratama, 2019:3). Sedangkan menurut, Zaini (2021:72) Kompensasi menjadi salah satu motivasi untuk karyawan itu sendiri dalam meningkatkan kinerjanya maka semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka semakin besar usaha karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun

sebaliknya, bila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang sudah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut. Krena karyawan akan merasa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan, dan hal ini akan menyebabkan karyawan berpindah tempat ke perusahaan lain.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan kedisiplinan karyawan serta pemberian kompensasi yang sebanding diharapkan bisa meningkatkan kelancaran pekerjaan juga bisa memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Dewi, 2018:276). Pernyataan ini selaras dengan pernyataan oleh Syafrina (2017:11) menyatakan disiplin kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung pula oleh Opan Arifudin (2019:188) yang menyatakan kompensasi memberi pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, dan terakhir didukung oleh Junaidi dan Indah Widia Lestari (2017:30) yang menyatakan disiplin kerja serta kompensasi simultan memberi pengaruh signifikan serta positif kepada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Sahabat Unggul International yang berlokasi perusahaan ini Jalan Raya Klepu KM 2.5 Desa Klepu, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2023 sampai dengan jurnal ini selesai.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Sahabat Unggul International di Kabupaten Semarang yang berjumlah 900 karyawan produksi gedung 1 dan 2. Dengan pengambilan sample yang menggunakan rumus slovin yang memakai tingkat kesalahan 10% dan menghasilkan sample 100 karyawan. Sampel yang baik bergantung kepada berapa besar taraf kesalahan yang diinginkan. tepat pada

penelitian ini tergantung pada taraf kesalahan yang diinginkan. Semakin banyak sampel dari populasi maka peluang kesalahannya akan semakin kecil (Sugiyono, 2018:81).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
Perempuan	67	67%
Laki – Laki	33	33%
Total	100	100%

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2024)

Mengacu pada tabel 4.1, dari 100 responden dengan perolehan hasil yang berdominan perempuan berjumlah 67 responden (67%), dan jenis kelamin laki – laki 33 responden (33%).

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia(Tahun)	Jumlah	Persentase%
18 – 30	65	65%
31 – 40	23	23%
> 40	12	12%
Total	100	100%

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2024)

Mengacu pada tabel 4.2, usia ditunjukkan dari 100 responden dengan perolehan hasil yang berdominan berusia 18 – 30 Tahun berjumlah 65 responden (65%),

di ikuti usia 31 – 40 Tahun dengan jumlah responden 23 (23%) dan usia > 40 Tahun responden berjumlah 12 (12%).

Tabel 4. 3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja(Tahun)	Jumlah	Persentase%
>1	17	17%
1 – 2	48	48%
>2	35	35%
Total	100	100%

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2024)

Mengacu pada tabel 4.3 masa kerja ditunjukkan dari 100 responden dengan perolehan hasil dominan 1 – 2 tahun dengan hasil 48 responden (48%), masa kerja di atas 2 tahun dengan hasil 35 responden (35%) dan masa kerja kurang dari 1 tahun dengan hasil 17 responden (17%).

Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase%
SMP	14	14%
SMA	77	77%
S1	9	9%
Total	100	100%

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2024)

Mengacu pada tabel 4.4 tingkat pendidikan ditunjukkan dari 100 responden dengan perolehan hasil dominan pendidikan SMA dengan hasil 77 responden (77%), pendidikan SMP dengan hasil 14 responden (14%) dan pendidikan S1 diperoleh dengan hasil 9 responden (9%).

Tabel 4. 5 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.624	0.361	0.000	Valid
	X1.2	0.612	0.361	0.000	Valid
	X1.3	0.632	0.361	0.000	Valid
	X1.4	0.627	0.361	0.000	Valid
	X1.5	0.604	0.361	0.000	Valid
	X1.6	0.755	0.361	0.000	Valid
	X1.7	0.638	0.361	0.000	Valid
	X1.8	0.676	0.361	0.000	Valid
	X1.9	0.621	0.361	0.000	Valid
	X1.10	0.602	0.361	0.000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0.655	0.361	0.000	Valid
	X2.2	0.613	0.361	0.000	Valid
	X2.3	0.604	0.361	0.000	Valid
	X2.4	0.650	0.361	0.000	Valid
	X2.5	0.626	0.361	0.000	Valid
	X2.6	0.618	0.361	0.000	Valid
	X2.7	0.615	0.361	0.000	Valid
	X2.8	0.612	0.361	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.671	0.361	0.000	Valid
	Y.2	0.726	0.361	0.000	Valid
	Y.3	0.621	0.361	0.000	Valid
	Y.4	0.613	0.361	0.000	Valid
	Y.5	0.718	0.361	0.000	Valid
	Y.6	0.670	0.361	0.000	Valid
	Y.7	0.610	0.361	0.000	Valid
	Y.8	0.610	0.361	0.000	Valid
	Y.9	0.617	0.361	0.000	Valid
	Y.10	0.641	0.361	0.000	Valid

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2024)

Diperoleh r hitung Disiplin Kerja (X1) antara 0.602 s/d 0.755 > r tabel 0.361 dengan signifikan 0.000. Hal ini mengindikasikan item pertanyaan ini valid dan berhak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Diperoleh r hitung Kompensasi (X2) antara 0.604 s/d 0.655 > r tabel 0.361 dengan signifikan 0.000. Hal ini mengindikasikan

item pertanyaan ini valid dan berhak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Diperoleh r hitung Kinerja Karyawan (Y) antara 0.610 s/d 0.726 > r tabel 0.361 dengan signifikan 0.000. Hal ini mengindikasikan item pertanyaan ini valid dan berhak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,838	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,774	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,60	Reliabel

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2024)

Mengacu pada tabel 4.5 hasil pengujian reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

Diperoleh nilai realibilitas Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,838 > 0,60 nilai *cronbach alpha*. Disimpulkan bahwa item pertanyaan penelitian ini yang diajukan adalah reliabel maka dari itu berhak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Diperoleh nilai realibilitas Kompensasi (X2) sebesar 0,774 > 0,60 nilai

cronbach alpha. Disimpulkan bahwa item pertanyaan penelitian ini yang diajukan adalah reliabel maka dari itu berhak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Diperoleh nilai realibilitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,847 > 0,60 nilai *cronbach alpha*. Disimpulkan bahwa item pertanyaan penelitian ini yang diajukan ialah reliabel maka dari itu berhak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4. 7 Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.561	.122
	DISIPLIN KERJA	3.432	.001
	KOMPENSASI	5.510	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2024)

Mengacu pada hasil analisis regresi

pada Tabel 4.10 dapat disimpulkan; H_0 ditolak serta H_a diterima bila t_{hitung} ($3,432$) $>$ t_{tabel} , ($1,671$) serta nilai probabilitas ($0,001$) $<$ $0,05$ yang artinya ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Kinerja Karyawan

H_0 ditolak serta H_a diterima bila t_{hitung} ($5,510$) $>$ t_{tabel} , ($1,671$) dan nilai probabilitas ($0,000$) $<$ $0,05$ yang artinya tak ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 8 Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4560.920	2	2280.460	43.479	.000 ^b
	Residual	5087.670	97	52.450		
	Total	9648.590	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA

Sumber : (Data Diolah Peneliti, 2024)

Mengacu pada tabel 4.11 diperoleh f_{hitung} $43,479$. hal ini menunjukkan bahwa f_{hitung} ($43,479$) $>$ f_{tabel} ($3,090$) serta signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya terjadi penerimaan H_a yang menandakan ada pengaruh positif serta simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Unggul International dan dapat diketahui bahwa P value $0.000 (<0.05)$. Hal tersebut mengindikasikan model layak untuk digunakan pada penelitian.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*) dan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang melakukan pengujian mengenai pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi serta kinerja karyawan PT Sahabat Unggul International. Penelitian ini melibatkan 100 sampel yang memiliki tujuan mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja dan

kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT Sahabat Unggul International. Terdapat dua hipotesis yaitu H_0 yang berarti tidak ditemukannya pengaruh di antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan serta H_a yang berarti ditemukannya pengaruh di antara variabel disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Sahabat Unggul International.

Dilakukan beberapa pengujian agar dihasilkan data yang signifikan dan memiliki pengaruh positif. Pengujian pertama menggunakan uji validitas yang berguna untuk dapat mengetahui kevalidan dari suatu kuesioner. Dari hasil pengujian, didapatkan r hitung untuk setiap pertanyaan di variabel X_1 , X_2 , serta Y nilainya besar dari r tabel $0,361$ yang mana hal tersebut mengindikasikan bahwa seluruh pertanyaan di setiap variabel valid sehingga pertanyaan pada kuesioner juga dinyatakan valid serta bisa dilanjutkan ke pengujian lain.

Pengujian kedua ialah uji reliabilitas

yang berguna untuk dapat mengetahui konsisten atau tidaknya data di suatu kuesioner apabila penelitian ini dilakukan kembali. Perhitungan pengujian ini menggunakan SPSS 26 yang dinyatakan bahwa uji reliabilitas *Cronbach Alpha* pada variabel X1, X2, serta $Y > 0,60$, yang artinya kuesioner pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan konsisten. Artinya apabila dilakukan kembali, penelitian ini akan menghasilkan hasil yang sama. Jika sudah dinyatakan reliabel, maka bisa dilanjutkan ke pengujian yang lain.

Pengujian yang ketiga ialah uji asumsi klasik yang dilakukan dengan perhitungan SPSS 26 yang menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal, tidak adanya ditemukan data tidak normal, tidak adanya gejala multikolinieritas serta heteroskedastisitas. Dari pengujian yang telah dilakukan, berikut ini kesimpulan yang diperoleh:

Diperoleh *Asymp Sig* adalah $0,200 > 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan data berdistribusi dengan normal

Diperoleh VIF X₁ (Disiplin Kerja) sebesar $1,384 < 10$ dan VIF 2 X₂ (Kompensasi) sebesar $1,384 < 10$. Nilai *tolerance* hasil X₁ (Disiplin Kerja) $0,723 > 0,1$ dan hasil X₂ (Kompensasi) $0,723 > 0,1$. Hal tersebut mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinieritas.

Diperoleh nilai signifikansi Disiplin Kerja (X₁) $0,596$, serta nilai signifikansi Kompensasi (X₂) $0,096 > 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Dikarenakan semua uji dalam uji asumsi klasik telah dilakukan dan tepenuhi, maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji analisis regresi linear berganda dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,094 + 0,250 + 0,665 + e$$

Menyatakan bahwa:

$a = 6,094$, yang artinya bila Disiplin Kerja serta Kompensasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan

bernilai 6,094.

$b_1 = 0,250$, yang artinya peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0,250

$b_2 = 0,665$, yang berarti peningkatan 1 satuan Kompensasi berakibat pada peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0,665.

Yang kelima yaitu uji koefisiensi determinasi (R^2) yang berdasarkan perhitungannya bisa disimpulkan bahwa Disiplin kerja serta Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,462 yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi memberi pengaruh sebanyak 46,2% pada Kinerja Karyawan sementara sisanya (53,8%) dipengaruhi variabel lain di luar cakupan penelitian.

Yang keenam yaitu uji hipotesis dengan hasil berikut:

1. Uji t dalam variabel Disiplin Kerja (X₁) memperoleh t_{hitung} sebesar $3,432 < t_{tabel}$ 1,671, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dan Kompensasi (X₂) memperoleh t_{hitung} sebesar $5,510 > t_{tabel}$ 1,671, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial dan signifikan berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan.

Diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $43,479 > f_{tabel}$ 3,090 yang artinya variabel independen (Disiplin Kerja (X₁) serta Kompensasi (X₂)) secara simultan berpengaruh kepada variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)).

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti menggunakan variabel-variabel lain yang ada diluar penelitian ini atau dengan mengkombinasikan variable lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adyani dan Nurcahyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pad PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung). *Doctoral Dissertation*.

- Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.*
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT> Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190.
- Dewi, Kadek Ayu Warsiti Sundari, Nyoman Sujana, dan Anjuman Zuhri. 2018. "Kinerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima Cabang Singaraja." *10(1)*: 83-273.
- Junaedi, J., & Lestari, I. W. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 5(1), 21-32.
- Nurpratama, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bumi Wiralodra Indramayu: *The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Perfomance In PD. Bumi Wiralodra Indramayu. Jurnal Investasi*, 5(1), 1-11.
- Sobariah, Lis, Fauji Sanusi, dan Helmi Yazid. 2018. "Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Kementrian Agama Kota Serang." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 2(1): 97-113.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Bussines Review*, 8(4), 1-12.