



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Singlong Brother Industrial di Serang Banten

Rian Febriansyah^{1*}, Suharni Rahayu²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|---|---|
| <p>Article history: Received (25-10-2024) Revised (25-11-2024) Accepted (28-11-2024)</p> <p>Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance</p> | <p>The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Singlong Brother Industrial in Serang - Banten both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is saturated sampling technique, namely using a sample of 60 respondents from the entire population. The data analysis technique used is a linear regression analysis test. This is evidenced by the results of the compensation hypothesis test obtained a t-value of 3,604 > t table 1,671 and strengthened by the ρ value <Sig.0.05 or significance value <0.05 (0.001 <0.05) and work discipline obtained a t-value of 5,732 > t table 1,671 and strengthened by the ρ value <Sig.0.05 or significance value <0.05 (0.000 <0.05). The results of the study on compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Singlong Brother Industrial in Serang Banten, as shown by the F count value (52.625 > F table 3.16) and are strengthened by a significance value < 0.00 (0.000 < 0.05).</p> |
| <p>Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p> | <p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Singlong Brother Industrial di Serang - Banten baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 60 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis kompensasi diperoleh nilai thitung 3.604 > ttabel 1.671 dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,001 < 0,05) dan disiplin kerja diperoleh nilai thitung 5.732 > ttabel 1.671 dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Singlong Brother Industrial di Serang Banten ditunjukkan oleh nilai Fhitung (52.625 > Ftabel 3.16) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,00 (0,000 < 0,05).</p> |



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan yang terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan, perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar dalam suatu perusahaan. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk memiliki keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang kebutuhan ekonomi yang berkelanjutan.

PT Singlong Brothers Industrial adalah salah satu perusahaan 100% Benang sebagai produk andalannya. Perusahaan berkantor pusat di Jl. Pliut Barat V No. 2, Jakarta 14450, Indonesia, memiliki pabrik yang berlokasi di Jl. Raya Serang Km. 62, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. PT Singlong Brothers

*Corresponding author.
E-mail: bibinrian@gmail.com

Industrial merupakan perusahaan industrial yang pada dasarnya melakukan kegiatan produksi pencelupan benang dari bahan baku berupa benang setengah jadi sebagai produk akhirnya.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, didalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Menurut Griffin (2016:432), kompensasi (*compensation*) adalah *remunerasi finansial* yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para karyawan yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non-formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja 4 setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas - aktivitas dari instansi itu sendiri.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi PT Singlong Brothers Industrial perusahaan terkemuka yang bergerak dibidang produksi pencelupan benang. Sehingga setiap karyawan dituntut agar lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya. Setiap perusahaan hendaknya dapat memiliki suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan, penelitian ini dilakukan di organisasi PT Singlong Brothers Industrial. Dari hasil survey sementara pada organisasi, penulis menemukan adanya pemberian gaji yang masih dibawah UMR yang seharusnya disesuaikan dengan UMR Kabupaten Serang. Hal ini juga berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan data awal pada di PT Singlong Brothers Industrial telah didapatkan masih terdapat karyawan yang mendapat sanksi dan hukuman berupa Surat Peringatan (SP) karena adanya berbagai macam pelanggaran seperti datang terlambat, mangkir dan keluar pada saat jam kerja. Situasi yang seperti ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya atau tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan perusahaan, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki kompensasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Singlong Brother Industrial di Serang - Banten baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

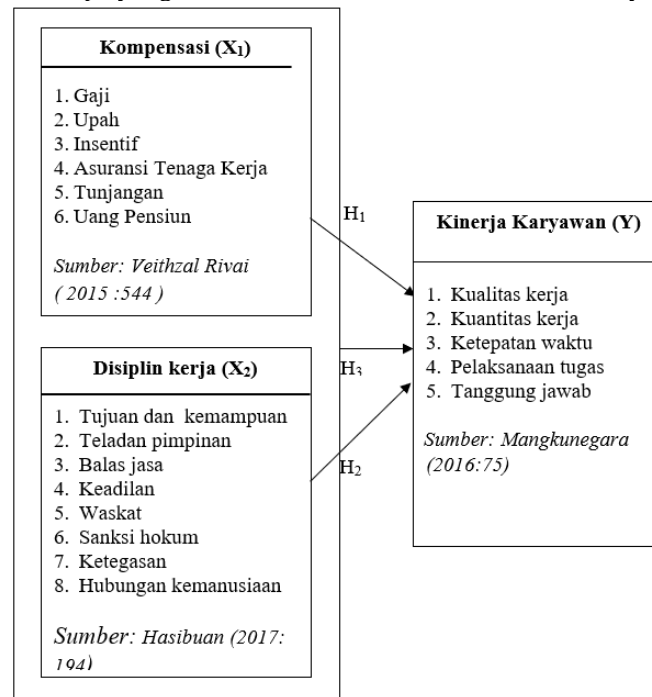
Werther dan Davis dalam Veithzal Rivai (2015 : 542) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan komoensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016 : 193) menyatakan "kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal."

Kinerja Karyawan

Wibowo (2016 : 18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2017 : 55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2016 : 113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT Singlong Brothers Industrial
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Singlong Brothers Industrial
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Singlong Brothers Industrial

3. METODE

Metode penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. “Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dua variabel atau lebih” (Sugiyono, 2016 : 11). Sedangkan “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasil data nya lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan” (Sugiyono, 2016 : 10). Penelitian dilakukan yang beralamat di Jl. Pliut Barat V No. 2, Jakarta 14450, Indonesia, memiliki pabrik yang berlokasi di Jl. Raya Serang Km. 62, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Jumlah populasi yang terdapat pada PT Singlong Brothers Industrial yang berjumlah 60 karyawan produksi. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh dan mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan bagian operator produksi PT Singlong Brothers Industrial yaitu sebanyak 60 orang responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar kompensasi, disiplin kerja yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. Persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.972 | 2.996 | | 5.999 | .000 |
| | Kompensasi | .557 | .082 | .668 | 6.835 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 17.972 + 0.557 X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17.972 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 17.972. sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Singlong Brother Industrial, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 17.972.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.513 | 3.080 | | 3.738 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .719 | .082 | .754 | 8.744 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 11.513 + 0.719 X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11.513 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 11.513. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Singlong Brother Industrial, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 11.513.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar kompensasi dan disiplin kerja yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.097 | 2.960 | | 2.736 | .008 |
| | Kompensasi | .290 | .080 | .347 | 3.604 | .001 |
| | Disiplin Kerja | .527 | .092 | .553 | 5.732 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Dari tabel 4.19 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.097 + 0.290X_1 + 0.527X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Koefisien Konstanta Sebesar 8.097
Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Singlong Brother Industrial.
- b. Variabel kompensasi (X_1) 0.290 Variabel kompensasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Singlong Brother Industrial.
- c. Variabel disiplin kerja (X_2) Sebesar 0.527 Variabel disiplin kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Singlong Brother Industrial.

Analisis koefisien korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .805 ^a | .649 | .636 | 2.117 | .649 | 52.625 | 2 | 57 | .000 |

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,805. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 60 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

Analisis koefisien determinasi (R square)

Tabel 5. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .805 ^a | .649 | .636 | 2.117 | 1.677 |

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa Nilai Adjusted R Square 0.649 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian statistik SPSS v.26 (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.097 | 2.960 | | 2.736 | .008 |
| | Kompensasi | .290 | .080 | .347 | 3.604 | .001 |
| | Disiplin Kerja | .527 | .092 | .553 | 5.732 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel 6, maka dijelaskan hasil sebagai berikut:

- a. Hasil uji parsial Variabel X_1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung 3.604 > ttabel 1.671 Dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil uji parsial variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung 5.732 > ttabel 1.671 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Hasil Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 7 berikut

Tabel 7 Hasil Uji Signifikan F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 471.586 | 2 | 235.793 | 52.625 | .000 ^b |
| | Residual | 255.397 | 57 | 4.481 | | |
| | Total | 726.983 | 59 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari uji simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 52.625 > F_{tabel} 3.16$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 17.972 + 0.557 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} (3.604 > t_{tabel} 1.671)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 11.513 + 0.719 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (5.732 > t_{tabel} 1.671)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8.097 + 0.209X_1 + 0.527X_2$. Nilai koefisien korelasi 80.5 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien 0,805 atau 80.5%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai $F_{hitung} (52.625 > F_{tabel} 3.16)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Andryane, R., & Mukaffi, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, Prof. Dr. (2017). Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Junaedi, J., & Lestari, I. W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Yawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 5(1), 21-32.
- Kediri. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, (2), 216-225. 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).
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Cetakan Ke Tujuh, PT Refika Aditama: Bandung
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2),
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Safriandi, F., & Aginta, W. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurikom (Jurnal Riset Komputer)*, 3(5).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *Bening*, 6(1), 202-213.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting: Journal Of Business, Management*
- Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1).