

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang

Hidayat Amiaji Sadewa¹, Zubair Arza², Abdul Kohar³, Dena Vera Silvana⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis STIE Ganesha

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (June 25, 2025) Revised (June 27, 2025) Accepted (July 17, 2025)	<i>This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Pramesta Baja Utama Jatake, Tangerang Regency. The research method used is quantitative with a sample of 67 respondents. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, correlation coefficient, determination, and hypothesis testing. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation and work discipline have a significant effect on employee performance. Thus, all three hypotheses are accepted. These findings indicate the importance of adequate compensation and good work discipline in improving employee performance in the company.</i>
Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance.	
Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 67 responden. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan pentingnya kompensasi yang memadai dan disiplin kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Pada era perkembangan globalisasi Manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Segala Sumber daya yang semula tidak berhubungan satu dengan yang lainnya lalu diintegrasikan, dihimpun menjadi sistem yang menyeluruh, secara sistematis, terkordinasi, koperatif, dengan maksud agar tujuan organisasi dapat tercapai, melalui pembagian tugas, kerja, dan tanggung jawab yang seimbang. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan Kompensasi (leading), dan pengawasan (controlling).

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya yang dapat mengerakkan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

*Corresponding author.

E-mail: ajih15410@gmail.com (First Author)

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Sedangkan, Menurut ahli Sedarmayanti (2011:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Pada kenyataannya kinerja karyawan sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. salah satunya adalah Perusahaan PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang yang bergerak dibidang konstruksi berupa pembangunan perumahan, dan perbaikan gedung dimulai dari instalasi awal sampai akhir dimana dalam sepek terjangnya merambah sampai menjadi mitra tower yang berjalan penuh Tanggung jawab. PT Pramesta Baja Utama yang berlokasi di Kawasan Industri Jatake, Jl. Industri Raya Blok B No. 5, Pasir Jaya, Jatiuwung, Bunder, Kec. Cikupa, Kota Tangerang, Banten 15710. Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Manajemen PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang banyak melakukan berbagai macam terobosan usaha. Beberapa usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan antara lain adalah menciptakan atau budaya pelayanan yang baik pada pelanggan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kualitas kerja yang dinilai melalui kinerja.

Untuk Mempertahankan citra baik dari perusahaan dan mencapai pekerjaan yang produktif karyawan harus memiliki kinerja yang stabil yang sesuai dengan aturan perusahaan PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang. Karena, pada kenyataannya kinerja karyawan sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan, salah satunya adalah PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang. Berdasarkan observasi ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja karyawan, pelaksanaan yang muncul adalah belum terlaksananya monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan Evaluasi sangat bermanfaat sebagai tolak ukur keberhasilan program dan kebijakan yang dilaksanakan, dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka sehingga dapat mendukung peningkatan pelayanan pada pelanggan dan menunjang keberhasilan kinerja perusahaan. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan sumber daya manusia yang kompeten dan handal, Namun yang terjadi di lapangan adalah hal yang sebaliknya.

Menurut Handoko (2018:10) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan karena dapat membantu perusahaan/ organisasi dalam mencapai tujuan. Jika Kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha dan akan mengakibatkan karyawan tidak puas atas balas jasa yang diterimanya.

Dari beberapa faktor diatas, bahwa pemberian Kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai suatu kebijakan pimpinan cenderung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis Kompensasi finansial mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sesungguhnya setiap karyawan berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian Kompensasi sepadan dan sesuai dengan beban kerja. Apabila Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah recruitment karna di PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang sendiri adanya kenaikan gaji saat recruitment karyawan baru yang dimana saat recruitment karyawan baru lagi akan mengeluarkan dana yang lumayan.

Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari recruitment ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program Kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Kompensasi yang terjadi pada tahun 2021-2023 terdapat penurunan yang terjadi karena adanya pandemic covid-19 dimana karyawan mengeluh dan banyak sekali karyawan yang banyak diharapkan perusahaan bisa terus berjalan gaji dan insentif karyawan yang dikurangi sehingga banyak karyawan yang muda banyak yang resign dan perusahaan banyak mengurangi insentif dan juga sebagainya.

Berdasarkan data yang di dapat dari beberapa Narasumber yaitu karyawan PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang sendiri masih mengeluhkan tentang Kompensasi yang di berikan yang belum merata, yang dimana belum adanya keadilan dalam Kompensasi . Bahkan, Sebagian karyawan yang

berprestasi atau mempunyai kemampuan lebih masih disama ratakan gaji atau Insentif dengan karyawan yang biasa saja, beberapa karyawan juga masih merasa Kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang cukup berat.

Tabel 1. Fenomena Kompensasi (X₁) Tahun 2021-2023

No	Tahun	Pernyataan	Kondisi Ideal	Kondisi Real
1	2021	Gaji	Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 114 Tahun 2021 Rp.3.830.436,-	Gaji yang diterima karyawan kisaran Rp. 3.500.000 sd 3.600.000
		Insentif	Sesuai dengan aturan perusahaan diberikan transportasi sebesar Rp. 500.000,- dibayarkan setiap bulannya.	Insetif diberikan tidak diberikan setiap bulannya sampai 3 bulan baru dibayarkan sejumlah Rp. 1.500.000,-
		Tunjangan	Pemberian THR bagi karyawan yang sudah 12 Bulan Bekerja (1 Tahun).	THR yang diberikan dicicil sampai 2 kali pembayaran
		Fasilitas	Diberikan Kemudahan untuk reimbursement BPJS Kesehatan Memberikan Fasilitas yang tepat dan cukup untuk diarea kantor.	- Masih kurangnya ATK & Perlengkapan kantor
2	2022	Gaji	Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 114 Tahun 2022 Rp.3.940.973,-	Gaji yang diterima karyawan kisaran Rp. 3.700.000 sd 3.800.000
		Insentif	Sesuai dengan aturan perusahaan diberikan transportasi sebesar Rp. 500.000,- dibayarkan setiap bulannya.	Insetif diberikan tidak diberikan setiap bulannya sampai 3 bulan baru dibayarkan sejumlah Rp. 1.500.000,-
		Tunjangan	Pemberian THR bagi karyawan yang sudah 12 Bulan Bekerja (1 Tahun).	- THR yang diberikan dicicil sampai 2 kali pembayaran
		Fasilitas	Diberikan Kemudahan untuk reimbursement BPJS Kesehatan Memberikan Fasilitas yang tepat dan cukup untuk diarea kantor.	- Pembayaran reimbursement BPJS Kesehatan telat dibayarkan perusahaan. Kendaraan operasional masih banyak yang rusak dan AC mati.
3	2023	Gaji	Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 114 Tahun 2023 Rp.4.453.935,-	Gaji yang diterima karyawan kisaran Rp. 3.000.000 sd 4.000.000
		Insentif	Sesuai dengan aturan perusahaan diberikan transportasi sebesar Rp. 500.000,- dibayarkan setiap bulannya.	Insetif diberikan tidak diberikan setiap bulannya sampai 3 bulan baru dibayarkan sejumlah Rp. 1.500.000,-
		Tunjangan	Pemberian THR bagi karyawan yang sudah 12 Bulan Bekerja (1 Tahun).	- THR yang diberikan dicicil sampai 2 kali pembayaran
		Fasilitas	Diberikan Kemudahan untuk reimbursement BPJS Kesehatan Memberikan Fasilitas yang tepat dan cukup untuk diarea kantor.	- Pembayaran reimbursement BPJS Kesehatan telat dibayarkan perusahaan. Kendaraan operasional terbatas sehingga karyawan yang ingin bekerja terhambat dalam pengiriman barang dan lain sebagainya.

Sumber: PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 tentang fenomena kompenansasi yang terjadi pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang, masih banyak keterangan yang diberikan terutama pada intensif dimana penundaan intensif mempengaruhi turunnya semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan Tanggung

jawabnya. Sehingga disini perusahaan harus memperhatikan kembali dimana masa pandemic ini sudah mulai berakhir dan mulai dikembalikan kembali intensif yang sudah lama diharapkan karyawan agar bisa lebih produktif kembali dalam bekerja.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut Prasetyo (2018:36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang Karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap Karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Sehingga dengan demikian, setiap orang dapat mengetahui dan sadar apa yang menjadi tugasnya, seperti bagaimana cara melakukannya, kapan pekerjaan itu dimulai dan selesai, lalu seperti apa hasil yang diisyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan tersebut. Untuk itulah disiplin harus ditumbuh kembangkan sehingga terciptanya ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka sangat sulit untuk mewujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan atau lembaga.

Faktor kedisiplinan memegang peran amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan di PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang, saat ini masih terbilang rendah yaitu diantaranya, kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja masih sangat rendah, karyawan masih sering datang terlambat pada jam masuk kerja, karyawan masih sering tidak masuk kerja atau bolos kerja, dan kadang-kadang dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditentukan.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT Pramesta Baja Utama Jatake – Kabupaten Tangerang Tahun 2021 – 2023

Tahun	Total Karyawan	JHK	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
2021	67	288	85	41	37	39
2022	67	288	79	36	39	40
2023	67	288	80	40	41	44

Sumber: PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang masih belum optimal. Dari data di atas dapat diketahui bahwa selama 4 tahun terakhir dari tahun 2021 sampai tahun 2023, tingkat absensi cenderung fluktuasi atau mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan, hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja karyawan. Jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi. Hal itu berarti, mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang. Dengan kondisi tersebut, tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan. Disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Secara umum, hasil dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang layak dan disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang menjadi alasan pentingnya dilakukan studi lebih lanjut, khususnya dalam konteks PT Pramesta Baja Utama di Jatake, Kabupaten Tangerang. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan di sektor jasa, pemerintahan, atau perusahaan multinasional besar. Sementara itu, kajian yang secara spesifik mengangkat konteks industri manufaktur baja, terutama di perusahaan berskala menengah seperti PT Pramesta Baja Utama, masih sangat terbatas. Padahal, lingkungan kerja di sektor manufaktur memiliki karakteristik yang berbeda, seperti sistem kerja bergilir, target produksi harian, serta tingkat kelelahan fisik yang tinggi, sehingga penting untuk memahami bagaimana kompensasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja dalam situasi tersebut. Kedua, terdapat keterbatasan dalam studi-studi sebelumnya yang hanya meneliti satu variabel bebas seperti kompensasi atau disiplin kerja saja. Penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan

tersebut dengan menggabungkan dua variabel utama secara simultan, yaitu kompensasi dan disiplin kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih utuh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Ketiga, dari segi wilayah penelitian, sebagian besar studi sejenis dilakukan di wilayah perkotaan besar seperti Jakarta, Surabaya, atau Bandung, sehingga belum banyak yang mengeksplorasi konteks perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Tangerang, yang notabene merupakan salah satu kawasan industri padat karya di Provinsi Banten. Hal ini membuka peluang untuk memperkaya literatur mengenai dinamika sumber daya manusia di wilayah industri yang berkembang. Keempat, pendekatan metodologi yang digunakan dalam penelitian sebelumnya cenderung bersifat deskriptif atau kualitatif. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis data primer, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan terukur mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

Berdasarkan beberapa kesenjangan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi ilmiah serta rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kompensasi dan penerapan disiplin kerja yang efektif. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja. Pencapaian kinerja yang belum optimal di duga dikarenakan kurang atau rendahnya Kompensasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh ke dalam skripsi dengan judul “Pengaruh kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang”.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:98) 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 Sedarmayanti (2020:78) menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja keras mereka dalam membantu pencapaian tujuan organisasi. Secara umum Kompensasi merupakan sebagai kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem Kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana di dalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan. Indikator dalam pemberian kompensasi kepada karyawan dapat bervariasi tergantung pada kebijakan organisasi. Menurut Hasibuan (2020:98), terdapat lima indikator umum dalam kompensasi, yaitu: (1) Gaji, yakni uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya; (2) Upah, yaitu imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja; (3) Insentif, berupa imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan; (4) Tunjangan, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai bentuk penghargaan atas pengorbanan yang telah dilakukan; dan (5) Fasilitas, yaitu sarana penunjang yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran kerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, serta masyarakat pada umumnya. Menurut Hasibuan (2020:35), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020:23), Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yang ada dalam diri seseorang. Selanjutnya menurut Rivai dan Sagala (2020:11) Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Simamora (2020:80) disiplin pegawai adalah “Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Menurut Mangkunegara (2020:214) disiplin kerja merupakan “suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Dimana, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

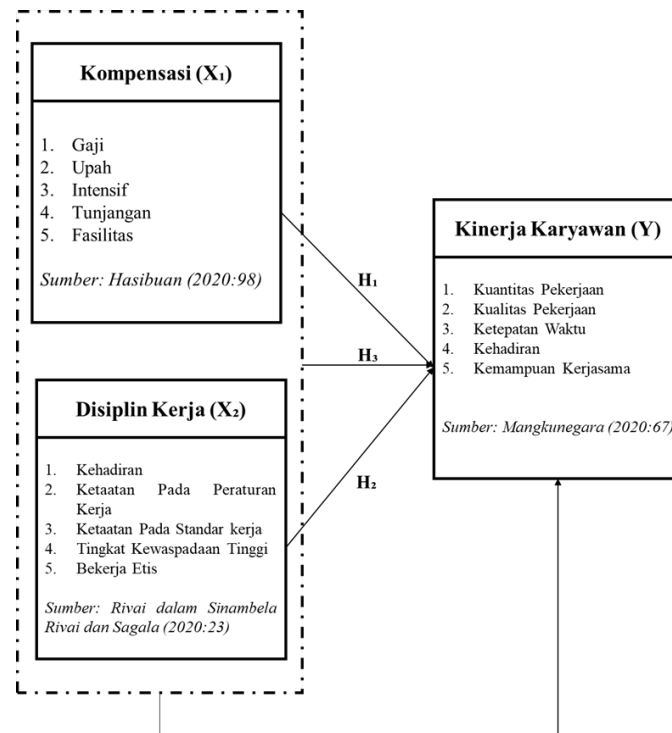
Menurut Rivai dalam Sinambela, Rivai, dan Sagala (2020:23), disiplin kerja memiliki beberapa komponen penting, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis. Kehadiran merupakan rutinitas yang ditandai dengan absensi sebagai bukti fisik kehadiran, yang menjadi indikator dasar dalam mengukur kedisiplinan, karena karyawan yang tidak disiplin cenderung sering terlambat. Ketaatan pada peraturan kerja mencerminkan kepatuhan terhadap prosedur dan pedoman yang telah ditetapkan perusahaan, seperti taat pada atasan dan mengikuti standar operasional. Sementara itu, ketaatan pada standar kerja menunjukkan tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang diemban serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Tingkat kewaspadaan tinggi menggambarkan kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi tak terduga, melalui sikap hati-hati, penuh perhitungan, dan efisiensi dalam bekerja. Terakhir, bekerja secara etis menunjukkan perilaku sopan dan profesional, menghindari tindakan indisipliner yang dapat merugikan pelanggan maupun citra perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *jab performance* atau *Atual performance* yang berarti presentasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang di nilai dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2020:82) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan menurut Rivai dan Sagala (2021:45), Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2021:21) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja. Sedangkan Menurut Simamora (2020:453) “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam organisasi”. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, dimana hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kinerja pegawai dan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2020:67), terdapat beberapa indikator kinerja yang penting untuk diperhatikan, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Kuantitas pekerjaan mencerminkan seberapa cepat dan banyak seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari, yang dapat dilihat dari jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, sehingga efisiensi dan efektivitas dapat tercapai sesuai tujuan perusahaan. Kualitas pekerjaan merujuk pada kemampuan karyawan dalam memenuhi standar mutu tertentu yang dituntut oleh jenis pekerjaan, di mana karyawan dinilai baik apabila hasil pekerjaannya sesuai dengan persyaratan kualitas tersebut. Ketepatan waktu menekankan pentingnya menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal karena keterlambatan pada satu bagian dapat menghambat bagian lainnya dan berdampak pada kuantitas serta kualitas hasil kerja secara keseluruhan. Kehadiran juga menjadi indikator penting, karena beberapa jenis pekerjaan mengharuskan karyawan hadir secara penuh sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, misalnya 8 jam sehari selama 5 hari kerja dalam seminggu. Terakhir, kemampuan kerjasama sangat dibutuhkan dalam jenis pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara individu, karena keberhasilan kinerja juga ditentukan oleh kemampuan karyawan untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan tentang indikator kinerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Indikator kuantitatif merupakan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, dan kualitas kinerja merupakan mutu yang dihasilkan (baik tidaknya), tingkat kepuasan tentang seberapa baik penyelesaiannya, serta ketepatan waktu, atas pengerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2 Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh signifikan secara bersama antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

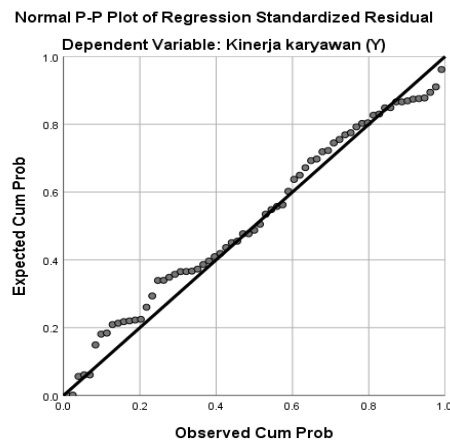
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:7), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alasan penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini antara lain: karena penelitian didasarkan pada data, sampel digunakan sebagai representasi dari populasi, serta hasil penelitian dapat digeneralisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang sebanyak 67 orang. Berdasarkan definisi dari Sugiyono (2022:215) dan Arikunto (2018:173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu, dari mana sampel diambil. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini juga 67 orang.

Dalam menguji data, dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal, sebagaimana disarankan oleh Ghozali (2022:160), yang menyatakan bahwa model regresi yang baik adalah yang residualnya berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang menetapkan bahwa jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak normal, dan jika $> 0,05$ maka data normal. Selain itu, dilakukan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2022:350), koefisien determinasi menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel dalam bentuk persentase. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik P – Plot Uji Normalitas Data

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.573	3.403

A. Predictors: (Constant), Kompensasi

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss v.26

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diperoleh nilai koefisien (R Square) determinasi sebesar 0,602, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,2\%) = 39,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	0.672	0.667	3.004

A. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss v.26

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diperoleh nilai koefisien (R Square) determinasi sebesar 0,602, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 50,2\%) = 49,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Silmutan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.662	3.026

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

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss v.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,673 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2)

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 67,3\%) = 32,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	13.362	2.785		4.798	.000
Kompensasi	.692	.073	.761	9.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss v.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,467 > 1,66864$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar $(0,000 < 0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	9.016	2.658		3.392	0.001
Disiplin Kerja	0.804	0.07	0.82	11.553	0.000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss v.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,553 > 1,66864$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar $(0,000 < 0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1204.365	2	602.183	65.758	.000 ^b
Residual	586.082	64	9.158		
Total	1790.448	66			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah spss v.26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($65,758 > 3,14$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13.362 + 0,692 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,761 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,580 atau sebesar 58,0% sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,467 > 1,66864$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Alvi Nugraha, dkk (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hanya sebagian lingkungan kerja yang tidak baik.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,016 + 0,804 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,820 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,672 atau sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,553 > 1,66864)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sebelumnya yang dilakukan oleh Rini Astuti, dkk (2022). Dengan hasil Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,015 + 0,030 X_1 + 0,773 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,820 artinya seluruh variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,673 atau sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(65,758 > 3,14)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Cahya, dkk (2021). Hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel disiplin kerja (X_2), tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,505. Pada hasil uji F, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

5. PENUTUP

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pramesta Baja Utama Jatake Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja masing-masing berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, sedangkan uji F memperkuat bahwa keduanya secara bersama-sama memengaruhi kinerja secara nyata. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kompensasi dan kedisiplinan dapat menjadi strategi efektif dalam mendorong kinerja karyawan di sektor industri manufaktur.

Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi aspek-aspek kompensasi dan kedisiplinan kerja, terutama dalam hal keteladanan pimpinan dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Temuan skor terendah pada indikator keteladanan pimpinan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan perlunya peningkatan pembinaan dan pengawasan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas variabel penelitian dan memperkaya literatur agar hasil penelitian lebih mendalam dan relevan dalam konteks organisasi yang berbeda.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2022). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 3(2), 94–102.
- Anang, F., & Mahardika, B. W. (2020). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin, et al. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Maksipreneur, 8(2).
- 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. R. S., & Hasniaty. (2020). *Pengaruh gaya kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika (JBMI), 14(2).
- Edy, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, C., & Dharmawan, F. (2021). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 396–401.
- George, R. T., & Rue, L. W. (2020). *Dasar-dasar manajemen* (G. A. Ticoalu, Trans.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2020). *Analisis multivariat dan ekonometrika dengan SPSS Versi 26.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan*. Warta Dharmawangsa, 15(3), 305–319.
- Istijanto. (2021). *Aplikasi praktis riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniadin, D., & Machali, I. (2020). *Manajemen pendidikan: Konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Lie, D., & Wijaya, A. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar*. Maker: Jurnal Manajemen, 2(2), 54–62.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Sumber daya manusia perusahaan (Cet. ke-12)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra*. Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(1), 1–15.
- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek*. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 66–75.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 2, Cet. ke-4). Bandung: Alfabeta.
- Nana, S. (2021). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.