



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POLIPLANT SEJAHTERA KALIMANTAN BARAT

Ading Sunarto¹, Rizal Abdul Aziz²

¹Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang
Email: dosen02153@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,482 + 0,722X_1$, dengan koefisien determinasi sebesar 54,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,690 > 1,97824)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,939 + 0,685X_2$ dengan koefisien determinasi sebesar 47,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,683 > 1,97824)$. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,051 + 0,48X_1 + 0,345X_2$, dimana Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) diuji menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kemudian melalui uji koefisien determinasi menunjukkan R sebesar 0,784 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(104,301 > 3,06)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the compensation and discipline of work to the performance of employees at PT. Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods. Sampling techniques used is saturated sampling. Data analysis uses validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The result of this study is compensation has a significant effect on employee performance with regression equation $Y = 11,482 + 0.722X_1$, with a coefficient of determination of 54.6% and hypothesis test obtained $t_{calculate} > t_{table}$ or $(6,690 > 1,97824)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with regression equation $Y = 12.939 + 0.685X_2$ with a coefficient of determination of 47.9% and hypothesis test obtained $t_{calculate} > t_{table}$ or $(4,683 > 1,97824)$. Compensation and Work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with regression equations $Y = 7,051 + 0.48X_1 + 0.345X_2$, where Employee Performance (Y), Compensation (X_1) and Work Discipline (X_2) were tested using a t-test showing that both independent variables significantly affected Employee Performance (Y) as dependent variables. Then through the coefficient of determination test shows R of 0.784 which means there is a



positive and strong relationship between Compensation and Work Discipline to Employee Performance. Based on the hypothesis test obtained $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(104.301 > 3.06)$ thus H_0 was rejected and H_3 received. This means that there is a significant influence simultaneously between Compensation and Work Discipline on employee Performance at PT. Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat.

Keywords: *Compensation, Discipline and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja karyawan yang baik. Untuk mewujudkan tujuannya perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi satu sama lain harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan roda penggerak utama dan penentu keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung kinerja karyawan.

PT. Poliplant Sejahtera sebagai salah satu pelaku usaha yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dengan luas 4005 hektar dibagi menjadi 5 divisi. Perusahaan agribisnis multinasional Cargill mengambil alih Poliplant Group dari tangan pacific Andes Group, akuisisi ini rampung 30 Desember 2014, dan Poliplant Group secara penuh menjadi anak perusahaan Cargill salah satunya yaitu PT. Poliplant Sejahtera. Cargill menyatakan bahwa untuk pertama kalinya perkebunan kelapa sawit dibawah naungan Poliplant Group di Kalimantan Barat yaitu PT. Poliplant Sejahtera telah meraih sertifikat resmi Indonesia Sustainable Palm Oil (ISPO). ISPO merupakan standar nasional yang wajib diberlakukan oleh para petani kelapa sawit di Indonesia guna memastikan produksi minyak kelapa sawit yang berkelanjutan di Indonesia..

Menurut Hasibuan (2015:120) kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat lebih giat dalam menjalankan tugasnya.



Tabel 1
Jenis Pemberian Kompensasi (Finansial dan Non Finansial) karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera

No	Pemberian Kompensasi (Finansial dan Non Finansial)	Keterangan
1.	BPJS dan JKK	Ada
2.	Tersedianya tempat tinggal (rumah)	Ada
3.	Tunjangan hari raya	Ada
4.	Bonus tahunan untuk karyawan pemanen	Tidak Ada
5.	Pensiun/pesangon	Ada
6.	Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan	Tidak Ada
7.	Insentif untuk karyawan	Ada
8.	Upah lembur	Ada
9.	Pimpinan memberikan pujian untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik	Ada
10.	Liburan/ piknik	Tidak Ada

Sumber: PT. Poliplant Sejahtera 2022

Dari tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa, kompensasi yang diberikan perusahaan adalah dengan memberikan BPJS dan Jaminan Kecelakaan Kerja, tersedianya tempat tinggal, tunjangan hari raya, pensiun/pesangon, insentif, upah lembur dan pimpinan memberikan pujian untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Namun, tidak adanya bonus tahunan untuk karyawan pemanen, tidak adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, dan tidak adanya liburan/piknik. hal itu dapat menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan menurun..

Menurut Hasibuan (2015:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya”. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut data kehadiran karyawan PT. Poliplant Sejahtera dari tahun 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 2
Data Kehadiran Karyawan PT. Poliplant Sejahtera Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Kondisi Absensi			Jumlah	Persentase (%)
			Terlambat	Pulang Cepat	Tanpa Keterangan		
2019	137	288	45	23	21	89	30,90
2020	134	288	49	19	29	97	33,68
2021	134	288	41	35	33	109	37,84
Rata-rata			45	26	28	98	34,14

Sumber: Data primer diolah PT. Poliplant Sejahtera, 2022



Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwa disiplin kerja dalam tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Poliplant Sejahtera masih belum stabil. Dapat diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir dari tahun 2019-2021 tingkat kehadiran cenderung fluktuasi atau mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan, hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya disiplin kerja. Jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap taat dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Namun peneliti menemukan masih ada sikap tidak disiplin seperti tidak memakai seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan masih ada karyawan pemanen yang tidak menggunakan helm saat memanen kelapa sawit. Hal tersebut jelas melanggar aturan yang telah disampaikan oleh pimpinan secara langsung kepada karyawan.

Berdasarkan yang terjadi pada perusahaan, Nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan dan kurangnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan. Berikut ini tabel tentang target dan realisasi hasil panen di PT. Poliplant Sejahtera dari tahun 2019-2021 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan :

Tabel 3
Target dan Realisasi Panen PT. Poliplant Sejahtera
Periode Tahun 2019-2021

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Tidak tercapai	Persentase (Hasil / Target)
2019	76.896	79.299	-	100%
2020	77.376	72.090	5.286	92,5%
2021	74.973	70.648	4.325	94,2%

Sumber: Data primer diolah PT. Poliplant Sejahtera, 2022

Berdasarkan informasi pada data tabel diatas, bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2019 dan 2020 berada dibawah target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2019 sebesar 79.299 dan target tercapai, tahun 2020 sebesar 72.090 dan hanya mencapai 92,5% dari target yang ditetapkan, tahun 2021 sebesar 70.648 dan hanya mencapai 94,2% dari target yang ditetapkan.

Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik. Berdasarkan tabel 3 bahwa hasil panen kelapa sawit mengalami penurunan, salah satu penyebabnya yaitu semakin sulitnya karyawan pemanen dalam memanen buah kelapa sawit. Hal ini terjadi karena semakin tua pohon, buah sawit menjadi lebih sulit dipanen karena pohonnya tinggi.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Husain (2018) Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan



proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2015:120) kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Definisi lain mengenai kompensasi disampaikan oleh Bangun (2014:255) yang mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kompensasi tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atau sumbangan fikiran, kemampuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan keja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian pemberian kompensasi memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya kompensasi maka akan terjaga hubungan kekaryawanan yang baik bagi perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:193) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya”. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Siagian (2015:305) mengemukakan bahwa “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”

Menurut Rivai (2015:599) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pengertian diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta betingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu perusahaan apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawaisudah dapat ditegakkan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

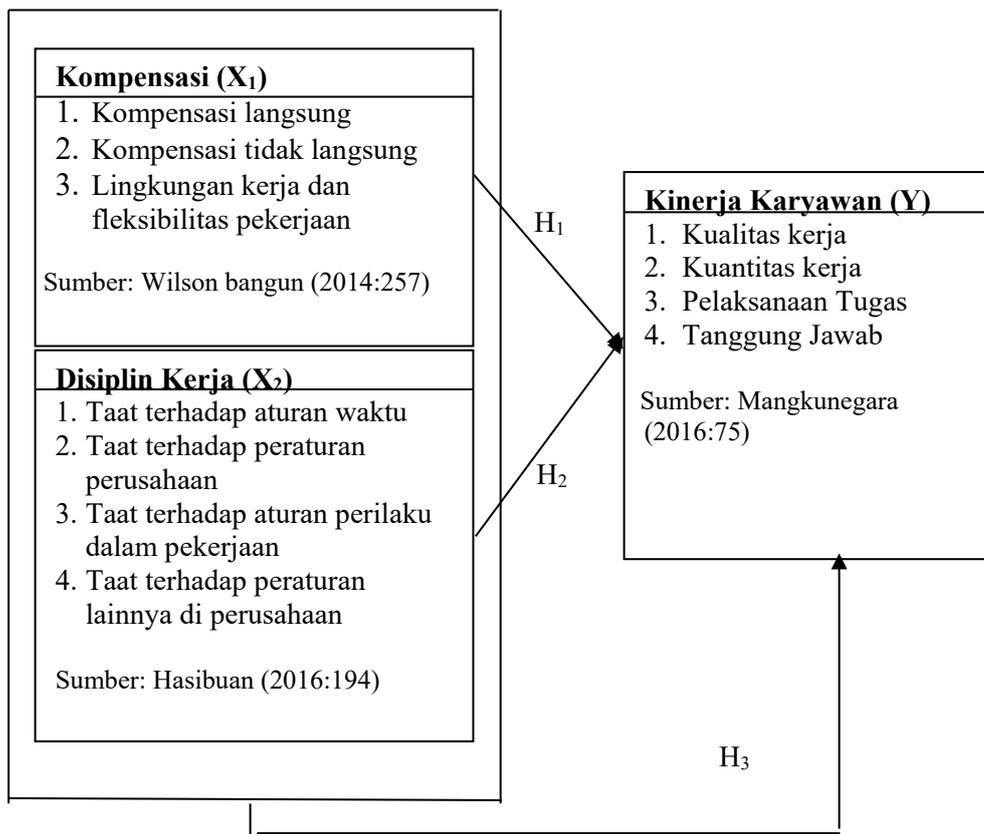
Sedangkan menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:76) mendefinisikan



“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 Simamora (2014:55) 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”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₀₁ ρ = 0 Tidak terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera.

H_{a1} ρ ≠ 0 Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera.
- H₀₂ ρ = 0 Tidak terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera.

H_{a2} ρ ≠ 0 Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera.
- H₀₃ ρ = 0 Tidak terdapat Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera.

H_{a3} ρ ≠ 0 Terdapat Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera.



C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2017:37) yaitu “penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data”.. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Poliplant Sejahtera beralamat di Desa Harapan Baru, Kecamatan Air Upas, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat.

Tabel 4 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Kompensasi (X1) <i>Sumber: Bangun (2014:257)</i>	1. Kompensasi langsung	1, 2, 3	<i>Likert</i>
	2. Kompensasi tidak langsung	4, 5, 6	
	3. Lingkungan kerja dan fleksibilitas pekerjaan	7,8,9,10	
Disiplin Kerja (X2) <i>Sumber: Hasibuan(2017:193)</i>	1. Taat terhadap aturan waktu	1, 2,3	<i>Likert</i>
	2. Taat terhadap aturan perusahaan	4, 5	
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	6,7,8	
	4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	9, 10	
kinerja karyawan(Y) <i>Sumber : Mangkunegara (2016:75)</i>	1. Kualitas kerja	1, 2, 3	<i>Likert</i>
	2. Kuantitas kerja	4, 5, 6	
	3. Pelaksanaan Tugas	7, 8	
	4. Tanggung Jawab	9, 10	

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Poliplant Sejahtera yang berjumlah 134 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk pengambilan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Poliplant Sejahtera yang berjumlah 134 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS V26. Hal ini dilakukan agar teknik pengolahan data lebih mudah dan bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Maka dari itu, data harus diolah dan dianalisis dengan teliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 5 Uji Validitas Kompensasi (X₁)**

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,478	0,170	Valid
P2	0,627	0,170	Valid
P3	0,575	0,170	Valid
P4	0,667	0,170	Valid
P5	0,751	0,170	Valid
P6	0,560	0,170	Valid
P7	0,720	0,170	Valid
P8	0,527	0,170	Valid
P9	0,565	0,170	Valid
P10	0,571	0,170	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,170, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 6 Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,487	0,170	Valid
P2	0,539	0,170	Valid
P3	0,544	0,170	Valid
P4	0,617	0,170	Valid
P5	0,759	0,170	Valid
P6	0,588	0,170	Valid
P7	0,697	0,170	Valid
P8	0,779	0,170	Valid
P9	0,744	0,170	Valid
P10	0,597	0,170	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,170, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel komunikasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,551	0,170	Valid
P2	0,642	0,170	Valid
P3	0,477	0,170	Valid
P4	0,631	0,170	Valid
P5	0,661	0,170	Valid
P6	0,624	0,170	Valid
P7	0,714	0,170	Valid
P8	0,629	0,170	Valid
P9	0,723	0,170	Valid
P10	0,585	0,170	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} >$



r_{tabel} 0,170, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kompensasi (X_1)	0,833	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,813	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,824	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 8 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,33981352
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,076
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

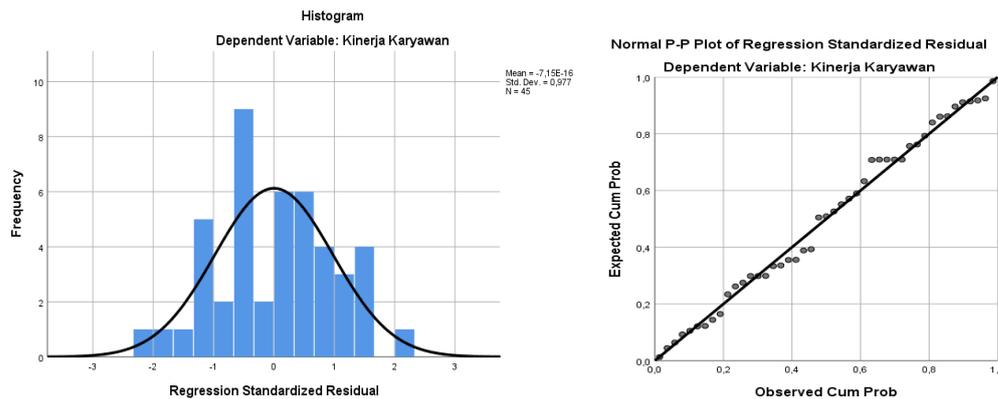
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 9 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Gambar 2 Uji Normalitas Histogram dan Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar Uji Histogram di atas, dapat dilihat bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal yaitu menyerupai bentuk histogram yang simetris dan grafik histogram tersebut tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sedangkan dari gambar Uji Normalitas *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.051	2.325		3.033	0.003		
Kompensasi	0.487	0.073	0.500	6.690	0.000	0.526	1.900
Disiplin Kerja	0.345	0.074	0.350	4.683	0.000	0.526	1.900

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 10 tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja tersebut yaitu nilai tolerance di atas 0,1. Sedangkan untuk nilai VIF (*variance inflation factor*) adalah dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas..

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.974	1.544		1.279	.204
Kompensasi	-.015	.041	-.042	-.369	.713



Disiplin Kerja	.016	.044	.042	.372	.711
----------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 11 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

Uji Autokorelasi

Tabel 12 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 ^a	0.614	0.608	2.68002	2.298

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai *durbin watson* adalah sebesar 2,298 termasuk dalam rentang 1,550-2,460 dengan keterangan tidak ada autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

Uji Regresi Linier

Tabel 13 Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.482	2.286		5.024	0.000
Kompensasi	0.722	0.057	0.741	12.694	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 11,482 + 0,722X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,482 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 11,482. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,722 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0722 satuan.

Tabel 13 Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.939	2.483		5.212	0.000
Disiplin Kerja	0.685	0.062	0.695	11.093	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 12,939 + 0,685X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 12,939 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,939. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,685 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,685 satuan.

Tabel 14 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.051	2.325		3.033	0.003
Kompensasi	0.487	0.073	0.500	6.690	0.000
Disiplin kerja	0.345	0.074	0.350	4.683	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut: $Y = 7,051 + 0,487X_1 + 0,345X_2$ Konstanta sebesar 7,051 menyatakan bahwa jika kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 7,051. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,487 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel kompensasi (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,487 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,345 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	0.550	0.546	2.88467

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* (r^2) sebesar 0,550 atau 55%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55%,



sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 16 Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	0.482	0.479	3.09244

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber: SPSS 25 (data diolah 2021)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* (r^2) sebesar 0,482 atau 48,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,2%, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 17 Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	0.614	0.608	2.68002

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* (r^2) sebesar 0,614 atau 61,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 18 Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.051	2.325		3.033	0.003
Kompensasi	0.487	0.073	0.500	6.690	0.000
Disiplin kerja	0.345	0.074	0.350	4.683	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 18 tersebut diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah sebesar 6,690 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,97824. Nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikan 5% didapatkan dengan $df = n-k$ ($134-3 = 131$) sehingga diperoleh nilai



1,97824. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,690 > 1,97824$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,683 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,97824. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% didapatkan dengan rumus $df = n - k$ ($134 - 3 = 131$) sehingga diperoleh nilai 1,97824. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,683 > 1,97824$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 19 Hasil Uji F hitung

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1498.291	2	749.145	104.301	.000 ^b
Residual	940.911	131	7.183		
Total	2439.201	133			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 19 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 104,301 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dengan $df1 = 2$ dan $df2 = n - k = 132$, maka didapatkan $F_{tabel} = 3,06$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,301 > 3,06$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 134 responden diperoleh hasil bahwa kompensasi pada PT. Poliplant Sejahtera sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada variabel kompensasi diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 5 yaitu sebesar 4,07 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah pada pernyataan 10 yaitu sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 3,99 (termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik). Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,690 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,97824. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,690 > 1,97824$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 134 responden diperoleh hasil bahwa disiplin kerja pada PT. Poliplant Sejahtera sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 10 yaitu sebesar 4,19 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah



pada pernyataan 2 yaitu sebesar 3,90 dengan kriteria baik. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 4,01 (termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik). Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh Nilai t_{hitung} sebesar 4,683 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 1,97824. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,683 > 1,97824$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poliplant Sejahtera

Dari hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 134 responden diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera sudah baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 10 pernyataan pada variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata tertinggi pada pernyataan 1 yaitu sebesar 4,13 dengan kriteria baik dan rata-rata terendah adalah pada pernyataan 5 yaitu sebesar 3,93 dengan kriteria baik. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah baik yaitu dari jumlah rata-rata total sebesar 4,04 (termasuk dalam rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik). Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 104,301 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% sebesar 3,06. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,301 > 3,06$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Poliplant Sejahtera sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05 pada indikator kompensasi tidak langsung. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + b_1 X_1$, dengan hasil $Y = 11,482 + 0,722X_1$. Dan berdasarkan hasil uji t antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,690 > 1,97824$) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Poliplant Sejahtera sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,07 pada indikator taat terhadap peraturan lainnya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + b_2 X_2$, dengan hasil $Y = 12,939 + 0,685X_2$. Dan jika dilihat berdasarkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,683 > 1,97824$), maka dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,08 pada indikator pelaksanaan tugas. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Poliplant Sejahtera dengan uji regresi linier berganda dengan rumus $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$, dengan hasil $Y = 7,051 + 0,487X_1 + 0,345X_2$. Dan hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,301 > 3,06$). Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,614 atau 61,4% sedangkan sisanya sebesar 0,386 atau 38,6% disebabkan oleh



faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain

Saran

1. Dari hasil pengolahan variabel X1 (Kompensasi) yang didapat, hasil terendah dari para responden terdapat pada indikator lingkungan dan fleksibilitas pekerjaan dengan pernyataan “perusahaan membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan”. Artinya, PT. Poliplant Sejahtera harus lebih memperhatikan kerja sama antar karyawan untuk menciptakan kekompakan dan suasana lingkungan kerja yang kondusif agar dapat mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Dari hasil pengolahan variabel X2 (Disiplin) yang didapat, hasil terendah dari para responden terdapat pada indikator taat terhadap aturan waktu dengan pernyataan “saya selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat “. oleh karena itu PT. Poliplant Sejahtera harus lebih memperhatikan pada saat jam istirahat dengan tepat agar karyawan dapat memulihkan fisik dan moralnya setelah beristirahat, hal ini akan tetap menjaga kualitas dan kinerjanya dengan baik.
3. Dari hasil pengolahan variabel Y (Kinerja) yang didapat, hasil terendah dari para responden terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan “Dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha menyelesaikan dengan cepat”. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan karyawan mengenai kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat berdampak pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lain selain variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan agar bisa membantu perusahaan untuk bisa lebih berkembang lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38
- Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 257-268.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). *EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT AT PT. YUMMY CITRARASA ASIA. Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Hasibuan, Malayu SP (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husain. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani*:



- Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26
- Munadjat, B., Kencana, P. N., & Sunarto, A. (2022). THE INFLUENCE OF PRODUCT QUALITY AND PRICE ON THE PURCHASE DECISION OF YAMAHA MOTORCYCLES AT PT. JAYA MANDIRI GEMA SEJATI CIBINONG BRANCH-BOGOR. *International Journal of Social Science*, 2(1), 1075-1080.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). PRODUKTIVITAS KARYAWAN BERBASIS KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN PADA PT. DOULTON INDONESIA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713-728.
- Rivai, Veithzal. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian. (2015). "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ADONARA BAKTI BANGSA JAKARTA PUSAT.
- Simamora, (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on



- Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). JOB SATISFACTION BASED ON THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AT PT. LOLC VENTURA BSD BRANCH. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489-499
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). JOB SATISFACTION BASED ON THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AT PT. LOLC VENTURA BSD BRANCH. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489-499.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis to Improve the Quality of Human Resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS)(Case Study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4198-4207.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN), PUNISHMENT (HUKUMAN) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINDERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI SINARMAS JAKARTA PUSAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 2(1).
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LOUSINDO DAMAI SEJAHTERA. *JISOS: JURNAL ILMU SOSIAL*, 1(5), 297-308.
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAFF BIRO PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN LAMPUNG. *sumber*, 5(1).
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.