



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLASINDO ELOK JAKARTA BARAT

Abdul Rahman Safiih¹, Verdy Setiawan²

¹Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Email: dosen02457@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat. Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan metode pengumpulan data primer dan sekunder. populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 55 orang, dengan pengambilan sampel teknik jenuh. Metode Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji T test, dan uji F, dengan bantuan software SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kompensasi X1 terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 18,578 + 0,714X1$, nilai korelasi sebesar 0,718, nilai koefisien determinasi sebesar 51,6%, dan nilai thitung 4,367 > ttabel 2,006 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. 2. Disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y PT. Plasindo Elok Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 25,724 + 0,524X2$, nilai korelasi sebesar 0,686, nilai koefisien determinasi sebesar 47,1%, dan nilai thitung 3,620 > ttabel 2,006 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. 3. Kompensasi X1 dan disiplin kerja X2 Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 13,330 + 0,474X1 + 0,302X2$, nilai korelasi sebesar 0,783, nilai koefisien determinasi sebesar 61,3%, serta nilai Fhitung 41,190 > Ftabel 3,175 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Plasindo Elok West Jakarta. This research is of the associative type of research with a quantitative descriptive approach, with primary and secondary data collection methods. the population and sample of the study totaled 55 people, with saturated technique sampling. The data analysis method uses validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression, correlation coefficient test, coefficient of determination test, T test, and F test, with the help of SPSS software version 26.0. The results showed that: 1. X1 compensation has a positive and significant influence on the performance of Y employees at PT. Plasindo Elok West Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 18.578 + 0.714X1$, the correlation value of 0.718, the value of the coefficient of determination of 51.6%, and tcount of 4.367 > ttable 2.006 with a significant value of 0.000 < 0.05. 2. Work discipline has a positive and significant influence on the performance of Y PT employees. Plasindo Elok West Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 25.724 + 0.524X2$, the correlation value of 0.686, the value of the



coefficient of determination of 47.1%, and $t_{count} 3.620 > t_{table} 2.006$ with a significant value of $0.001 < 0.05$. 3. Compensation X_1 and work discipline X_2 Simultaneously there is a positive and significant influence on the performance of Y employees at PT. Plasindo Elok West Jakarta, this can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 13.330 + 0.474X_1 + 0.302X_2$, the correlation value of 0.783, the value of the coefficient of determination of 61.3%, and the calculated $F_{count} 41.190 > F_{table}$ of 3.175 with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords : *Compensation; Work Discipline; Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan era revolusi industry 4.0 membawa banyak perubahan dan kemajuan, hal ini dirasakan di berbagai sektor kehidupan. Perubahan ini secara signifikan membawa kemajuan pada sektor teknologi, dan informasi dimana segala pertukaran informasi dapat dilakukan dengan mudah dan cepat. Perubahan ini juga terlihat pada sektor industri dan jasa dimana berkembang dengan sangat pesat dalam melaksanakan kegiatan bisnis, dimana dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam kegiatannya. Perlu diketahui ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dalam menjalankan semua itu, diantaranya melalui pembangunan yang harus berpusat pada manusianya. Oleh karena itu kemajuan teknologi tidak dapat terhindarkan sehingga perlu adanya sumber daya manusia yang berkompeten.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Demikian halnya dengan sektor industri, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

PT. Plasindo Elok Jakarta Barat adalah perusahaan swasta Nasional yang bergerak di bidang jasa percetakan bahan plastik berdiri pada tahun 1987, dengan luas tanah 2630 m² dengan luas bangunan 983 m², dengan kapasitas produksi sebesar 37 ton per tahun. Sejalan awal berdirinya PT. Plasindo Elok Jakarta Barat telah memproduksi Thread Protector, kemudian berkembang dan memproduksi berbagai produk plastik lainnya, terutama untuk memenuhi kebutuhan industri perminyakan, gas, dan panas bumi dalam negeri. Persaingan perusahaan saat ini sudah mulai ketat dimana banyaknya perusahaan percetakan plastik yang mampu bersaing di dalam negeri. Oleh karena itu perusahaan ingin meningkatkan kualitas kinerja seluruh karyawannya yang dikarenakan tuntutan persaingan. Apabila karyawan memiliki kemampuan individual yang cukup diharapkan memiliki kinerja yang baik. Hal ini di dukung oleh pemberian jaminan dan upah yang mencukupi bagi karyawan, serta tingkat usaha dari karyawan bagi perusahaan yaitu etika kerja, ketepatan waktu dan kehadiran untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang menjadi salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Permasalahan kinerja karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat yang kurang terampil juga ditunjukkan dengan hasil penyelesaian produksi yang membutuhkan waktu lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan serta jumlah produksi yang menurun. Berikut data kinerja penyelesaian pekerjaan dan jumlah produksi sebagai berikut :



Tabel 1 Waktu Penyelesaian Produksi dan Total Produksi Tahun 2018-2021

Jenis Produk	Keterangan	Target	Realisasi Penyelesaian	Target Produksi	Total Produksi (Unit)			
					2018	2019	2020	2021
Plastic Thread Protector	Ukuran 2 ^{7/8}	3 hari	6 hari	60.000	59.100	63.500	57.000	51.000
Plastic Cup Protector	Ukuran 3 ^{1/2}	4 hari	7 hari	55.000	51.000	59.365	49.250	45.250
Plastic Protector Tubular Slipper	Ukuran 9 ^{5/8}	7 hari	9-10 hari	40.000	35.900	42.000	33.750	28.950
SafetyHelmet	600 unit	1 hari	2 hari	100.000	98.751	120.000	103.500	92.000
Pack to Pack WithStrap	Ukuran 2 ^{7/8}	3 hari	5 hari	35.000	36.750	37.000	33.650	31.000
Pack to Pack Bolt & Nut	Ukuran 3 ^{1/2}	3 hari	5-6 hari	29.000	31.500	35.000	27.500	19.750
Pack to Pack Bolt & Nut	Ukuran 2 ^{7/8}	3 hari	5 hari	27.000	22.000	30.000	23.590	21.000
Pack to Pack Bolt & Nut	Ukuran 3 ^{1/2}	4 hari	5-6 hari	30.000	31.000	32.750	27.500	21.000
Plastic Cup Protector Composite Version	Ukuran 10 ^{3/4}	7 hari	10-13 hari	12.000	12.465	15.000	12.100	9.875

Sumber: PT. Plasindo Elok Tahun 2022

Identifikasi pada tabel 1 dapat dilihat dari jenis produk yang dikerjakan dari tahun 2018 hingga 2021 mengalami keterlambatan atau tidak mencapai target realisasi yang sudah ditentukan dan total produksi juga mengalami ketidaksesuaian karena target realisasi juga tidak tercapai. Jika masalah yang terjadi terus dibiarkan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Seperti kerugian perusahaan akibat lambatnya produksi atau waktu penyelesaiannya. Maka perusahaan harus membuat rencana untuk peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dan peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan pasti sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan.

Permasalahan Kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa kompensasi langsung terdiri dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan insentif serta kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Hal ini data dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 2 Daftar Kompensasi Karyawan PT. Plasindo Elok Tahun 2018-2021

No.	Posisi	KompensasiLangsung		Kompensasi Tidak Langsung			
		Gaji Pokok	Insentif Kehadiran	AsuransiKesehatan	Asuransi Ketenagakerjaan	Tunjang an Siklus Hidup	Kendaraan Operasional
1	Manager	UMR	Ada	Ada	Ada	Tidakada	Tidak ada
2	Administrasi	UMR	TidakAda	TidakAda	Ada	TidakAda	Tidak ada
3	Supervisor	UMR	TidakAda	TidakAda	Ada	TidakAda	Tidak ada
4	Karyawan	UMR	TidakAda	TidakAda	Ada	TidakAda	Tidak ada

Sumber: PT. Plasindo Elok Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diperoleh suatu informasi bahwa pengukuran kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Plasindo Elok Jakarta Barat adalah salah satu faktor yang menjadi permasalahan dan belum mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Tidak adanya insentif kehadiran yang diterima oleh karyawan, insentif sendiri adalah tambahan atau pemasukan di luar gaji yang di dapatkan pekerja atas tindakan kehadiran, dalam arti karyawan



tidak diberikan penghargaan atas kontribusi kehadiran. Serta tidak adanya asuransi Kesehatan, asuransi Kesehatan sendiri adalah jaminan kepada bertanggung jawab untuk mengganti setiap biaya pengobatan yang meliputi biaya perawatan dan obat-obatan. Tidak adanya kendaraan operasional dimana tidak adanya transportasi. Hal ini kemungkinan disebabkan karena masalah keuangan perusahaan yang masih belum mampu memenuhi semua kompensasi yang diperlukan karyawan. Jika dibiarkan sudah tentu keadaan ini akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan itu sendiri, kewajiban dan hak karyawan seharusnya sama-sama terpenuhi dengan seimbang sehingga terjadi timbal balik yang seimbang antara pencapaian karyawan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain permasalahan kompensasi faktor lain yang menyebabkan kinerja menurun, disebabkan oleh faktor disiplin kerja. Dari permasalahan yang terjadi masih menjadi kendala berkaitan terhadap tindakan indisipliner dengan kepatuhan karyawan akan aturan dan kebijakan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Data Indisipliner Karyawan PT. Plasindo Elok Tahun 2018-2021

No	Jenis Pelanggaran		Jumlah Pelanggaran (Orang)			
			2018	2019	2020	2021
1	Waktu Kerja	Alpa	40	32	52	59
		Terlambat	67	70	79	81
		Keluar Tanpa Izin	9	7	14	17
2	Kode Etik	Bermain Handphone	62	50	73	91
		Penggunaan <i>Asset</i> Perusahaan	1	-	2	2
		Pemalsuan jam Lembur	-	3	4	2
3	Surat Peringatan	SP 1	1	3	6	7
		SP 2	-	1	1	1
		SP 3	-	-	1	2
Total Kasus Pelanggaran			180	166	232	262

Sumber: PT. Plasindo Elok Tahun 2022

Pada tabel 3 Dapat disimpulkan terlihat fluktuatif kasus pelanggaran di tahun 2018-2021 dan konsisten mengalami kenaikan di tahun 2020-2021. Kasus pelanggaran baik dari jenis waktu kerja, kode etik, pemberian surat peringatan menandakan bahwa masih didapati kurangnya kesadaran akan disiplin kerja karyawan PT. Plasindo Elok. Hal tersebut tentunya akan sangat berpengaruh terhadap capaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini kemungkinan di sebabkan kurangnya komitmen dari para karyawannya serta upaya yang lebih dari manajemen untuk menumbuhkan kesadaran akan kedisiplinan dari setiap individu atau anggota organisasi sehingga aktivitas kerja dapat berjalan dengan efektif. Jika masalah yang terjadi terus dibiarkan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Seperti penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari absensi dan keterlambatan masing-masing karyawan tersebut. Harapan perusahaan agar total kasus pelanggaran dapat diminimalisir.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sementara, Menurut Mangkunegara (2015:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai



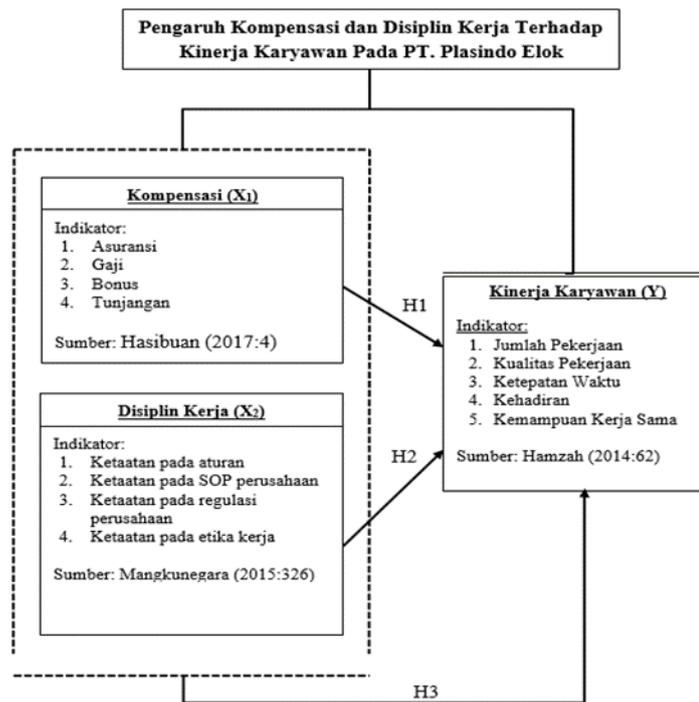
sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Marwansyah (2016:269) “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai 20 balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengertian kompensasi adalah imbalan yang bisa diterima secara langsung dan tidak langsung bisa berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Hasibuan (2017:193) “Disiplin Kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Menurut Husain (2018:6) Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan parakaryawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2016:18) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Suparyadi (2015:299) “kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasikaryawan secara sistematis dan terus menerus agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi”. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengertian kinerja karyawan ialah hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan fungsi tugas maupun tanggung jawab dalam pekerjaannya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis 1

Ho1 : $P = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat.

Ha1 : $P \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat.

Hipotesis 2

Ho2 : $P = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat.

Ha2 : $P \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat.

Hipotesis 3

Ho3 : $P = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat.

Ha3 : $P \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bersifat asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Sujarweni (2015:16) "Penelitian Asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan



mengontrol suatu gejala”. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kausal yang merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilaksanakan Penulis melakukan penelitian pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat yang beralamat di Jalan Kapuk Pulo No. 06, Kapuk, Cengkareng, Jakarta Barat – 11720.

Tabel 4 Operasional Variabel Penelitian (Penelitian Kuantitatif)

No.	Definisi Variabel	Indikator	Butir Kuesioner	Instrumen Penelitian	Skala
1	Variabel X ₁ Definisi: Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Sumber: Hasibuan (2017:118)	Asuransi Gaji Bonus Tunjangan	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12 13, 14, 15	Kuesioner	Likert
2	Variabel X ₂ Definisi: Disiplin Kerja adalah kesadaran atau kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sumber: Hasibuan(2017:93)	Ketaatan pada aturan waktu Ketaatan pada SOP perusahaan Ketaatan pada regulasi perusahaan Ketaatan pada etika kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Kuesioner	Likert
3	Variabel Y Definisi: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sumber: Mangkunegara (2017: 67)	Jumlah Pekerjaan Kualitas Pekerjaan Ketepatan waktu Kehadiran Kemampuan Kerja Sama	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Kuesioner	Likert

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara jelas yaitu dengan berkenaan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Plasindo Elok Jakarta Barat, yang mana saat ini memiliki karyawan yang berjumlah 36 karyawan tetap dan 19 karyawan harian dengan total 55 tenaga kerja. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi yang berjumlah 55 karyawan.

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 versi 26.0. 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 instrumen data, uji asumsi klasik, 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 Variabel Kompensasi (X1)

No	R hitung	R tabel	Ket
X.1.01	0,567	0,266	Valid
X.1.02	0,668	0,266	Valid
X.1.03	0,415	0,266	Valid
X.1.04	0,514	0,266	Valid
X.1.05	0,475	0,266	Valid
X.1.06	0,605	0,266	Valid
X.1.07	0,586	0,266	Valid
X.1.08	0,524	0,266	Valid
X.1.09	0,461	0,266	Valid
X.1.10	0,366	0,266	Valid
X.1.11	0,556	0,266	Valid
X.1.12	0,594	0,266	Valid
X.1.13	0,530	0,266	Valid
X.1.14	0,300	0,266	Valid
X.1.15	0,553	0,266	Valid

Sumber : Data olahan kuesioner dengan SPSS 26.0 (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Kompensasi (X1) yang terdiri 15 (lima belas) instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,266 maka ke 15 (lima belas) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	R hitung	R tabel	Ket
X.2.01	0,607	0,266	Valid
X.2.02	0,297	0,266	Valid
X.2.03	0,706	0,266	Valid
X.2.04	0,676	0,266	Valid
X.2.05	0,776	0,266	Valid
X.2.06	0,783	0,266	Valid
X.2.07	0,779	0,266	Valid
X.2.08	0,696	0,266	Valid
X.2.09	0,743	0,266	Valid
X.2.10	0,667	0,266	Valid
X.2.11	0,722	0,266	Valid
X.2.12	0,735	0,266	Valid
X.2.13	0,787	0,266	Valid
X.2.14	0,766	0,266	Valid
X.2.15	0,720	0,266	Valid

Sumber : Data olahan kuesioner dengan SPSS 26.0 (2022)



Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdiri 15 (lima belas) intrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > rtabel 0,266 maka ke 15 (lima belas) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	R hitung	R tabel	Ket
Y.01	0,389	0,266	Valid
Y.02	0,404	0,266	Valid
Y.03	0,470	0,266	Valid
Y.04	0,540	0,266	Valid
Y.05	0,660	0,266	Valid
Y.06	0,559	0,266	Valid
Y.07	0,468	0,266	Valid
Y.08	0,689	0,266	Valid
Y.09	0,587	0,266	Valid
Y.10	0,614	0,266	Valid
Y.11	0,668	0,266	Valid
Y.12	0,504	0,266	Valid
Y.13	0,490	0,266	Valid
Y.14	0,504	0,266	Valid
Y.15	0,633	0,266	Valid

Sumber : Data olahan kuesioner dengan SPSS 26.0 (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri 15 (lima belas) intrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > rtabel 0,266 maka ke 15 (lima belas) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

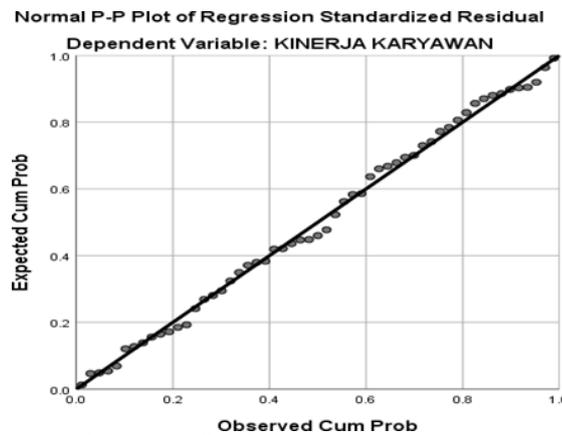
Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kompensasi (X ₁)	0,788	Sangat Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0.920	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.822	Sangat 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 sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26.0 (2022)

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Melihat gambar di atas diketahui bahwa, grafik data melebar di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan pola distribusi normal, artinya model regresi belum memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.330	4.949		2.693	.010		
	KOMPENSASI	.474	.108	.476	4.367	.000	.625	1.599
	DISIPLIN KERJA	.302	.083	.395	3.620	.001	.625	1.599

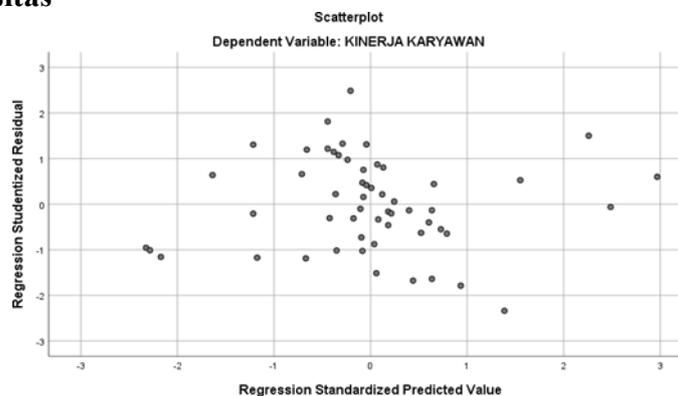
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26.0 (2022)

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 9 Coefficients di atas diketahui variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menunjukkan Nilai Tolerance $0,625 > 0,10$ dan Nilai VIF $1,599 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26.0 (2022)

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar Scatterplot di atas menunjukkan bahwa, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokodastisitas

Uji Regresi Linier

Tabel 10 Hasil Output Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	18.576	5.245		3.542	.001
	KOMPENSASI	.714	.095	.718	7.510	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26.0 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 18,578 + 0,714 X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18,578 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,578. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,714 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,714.

Tabel 11 Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	25.724	4.695		5.479	.000
	DISIPLIN KERJA	.524	.076	.686	6.871	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS 26.0 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 25,724 + 0,524 X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 25,724 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 25,724. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,524 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,524.

Tabel 12 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	13.330	4.949		2.693	.010
	KOMPENSASI	.474	.108	.476	4.367	.000
	DISIPLIN KERJA	.302	.083	.395	3.620	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS 26.0 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut: $Y = 13,330 + 0,474X_1 + 0,302X_2$ Persamaan ini dapat disimpulkan, terdapat arah pengaruh positif Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Constant (a) = 13,330 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin



Kerja (X₂) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,330 satuan. Koefisien (b₁) = 0,474 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompensasi (X₁) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,474 satuan. Koefisien (b₂) = 0,302 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,302 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13 Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516		.5063.75857

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI
 Sumber : Data olahan SPSS 26.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Rsquare sebesar 0,516 yang artinya variabel Kompensasi (X₁) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,6%, sedangkan 48,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14 Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471		.4613.92689

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 Sumber : Data olahan SPSS 26.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Rsquare sebesar 0,471 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,1%, sedangkan 52,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15 Output Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613		.5983.39119

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data olahan SPSS 26.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Rsquare sebesar 0,613 yang artinya variabel Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kinerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,3%, sedangkan 38,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Uji Hipotesis
Hasil Uji T

Tabel 16 Output Hasil Uji T
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.330	4.949		2.693	.010
KOMPENSASI	.474	.108	.476	4.367	.000
DISIPLIN KERJA	.302	.083	.395	3.620	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data olahan SPSS (2022)

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,367 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,367 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa $H_{01} : P = 0$ ditolak dan $H_{a1} : P \neq 0$ diterima.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,620 dan nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,620 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa $H_{02} : P = 0$ ditolak dan $H_{a2} : P \neq 0$ diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 17 Output Uji Hipotesis Simultan F
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	947.375	2	473.687	41.190	.000 ^b
	Residual	598.007	52	11.500		
	Total	1545.382	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
 Sumber : Data olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 17 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 41,190 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} 41,190 > F_{tabel} 3,175$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan $H_{03} : P = 0$ ditolak dan $H_{a3} : P \neq 0$ diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Plasindo Elok Jakarta Barat dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 18,578 + 0,714X_1$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18,578 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X_1) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 18,578. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,714 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan



maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,714 satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 serta nilai koefisien determinasi variabel kompensasi(X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,6%, sedangkan sisanya 48,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 4,367 > t_{tabel} 2,006$ atau nilai $sig 0,000 < 0,05$ maka $H_{o1} : P = 0$ ditolak dan $H_{a1} : P \neq 0$ diterima. Artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Plasindo Elok dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 25,724 + 0,524X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 25,724 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_2) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 25,724. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,524 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,524 satuan. Dan nilai koefisien korelasi 0,686 Serta nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,1%, sedangkan sisanya 52,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 3,620 > t_{tabel} 2,006$ atau nilai $sig 0,001 < 0,05$ maka $H_{o2} : P = 0$ ditolak dan $H_{a2} : P \neq 0$ diterima. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Plasindo Elok Jakarta Barat dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 13,330 + 0,474X_1 + 0,302X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,330 bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 13,330. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 yang artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3%, sedangkan sisanya 38,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan nilai $F_{hitung} 41,190 > F_{tabel} 3,175$ atau nilai $sig 0,000 < 0,05$ maka $H_{o3} : P = 0$ ditolak dan $H_{a3} : P \neq 0$ diterima. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Plasindo Elok. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Resti (2021), Yuli (2021), dan Andreas (2016) bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Plasindo Elok Jakarta Barat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,367 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga bahwa $H_{o1} : P = 0$ ditolak dan $H_{a1} : P \neq 0$ diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 masuk kedalam dengan rentang skala 0,71-0,99 dengan tingkat hubungan kuat serta nilai koefisien determinasi variabel kompensasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,6%, sedangkan sisanya 48,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 4,367 > t_{tabel} 2,006$ atau nilai $sig 0,000 < 0,05$ maka $H_{o1} : P = 0$ ditolak dan $H_{a1} : P \neq 0$ diterima.



2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Plasindo Elok Jakarta Barat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,620 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga bahwa $H_{02} : P = 0$ ditolak dan $H_{a2} : P \neq 0$ diterima. Nilai koefisien korelasi 0,686 masuk kedalam dengan rentang skala 0,41-0,70 dengan tingkat hubungan sedang, serta nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 47,1%, sedangkan sisanya 52,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 3,620 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka $H_{02} : P = 0$ ditolak dan $H_{a2} : P \neq 0$ diterima.
3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian dan pembahasan dengan regresi linear dapat disimpulkan bahwa (X_1) dan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) pada PT. Plasindo Elok Jakarta Barat dengan nilai $F_{hitung} 41,190 > F_{tabel} 3,175$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka $H_{03} : P = 0$ ditolak dan $H_{a3} : P \neq 0$ diterima. Persamaan regresi linear berganda $Y = 13,330 + 0,474X_1 + 0,302X_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan, terdapat arah pengaruh positif Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 masuk kedalam entang skala 0,71-0,99 dengan tingkat hubungan kuat, serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 yang artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3%, sedangkan sisanya 38,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden kompensasi, terdapat jawaban dengan skor terendah yaitu pada indikator asuransi yang mendapatkan nilai rata-rata terendah 3,34. Diharapkan perusahaan agar lebih memperhatikan pemberian asuransi sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk karyawan sehingga kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi. Sehingga dengan begitu diharapkan kinerja karyawan PT. Plasindo Elok Jakarta Barat dapat meningkat dan sesuai dengan target perusahaan.
2. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden disiplin kerja terdapat jawaban dengan skor terendah yaitu pada indikator ketaatan pada aturan waktu yang mendapatkan skor rata-rata terendah 3,87. Diharapkan perusahaan agar lebih memperhatikan kepatuhan aturan waktu para karyawan serta pengawasan terhadap para karyawan agar penggunaan waktu di perusahaan bisa efektif dan berjalan sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Sehingga dengan begitu diharapkan kinerja karyawan PT. Plasindo Elok Jakarta Barat dapat meningkat dan sesuai dengan target perusahaan.
3. Berdasarkan pada tabel distribusi jawaban responden kinerja karyawan, terdapat jawaban dengan skor terendah yaitu pada indikator jumlah pekerjaan yang mendapatkan skor rata-rata terendah 3,65. Diharapkan perusahaan agar lebih memperhatikan dan mengkaji ulang perhitungan dalam menetapkan target pekerjaan kepada karyawan agar dapat berjalan dengan efektif dan maksimal. Sehingga dengan begitu diharapkan kinerja karyawan PT. Plasindo Elok dapat meningkat dan sesuai dengan target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From



- Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainun, Resti. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung, Vol.8, No.4.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arifudin, Bachtiar Husain. Mei 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro), *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.1, No.3.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta, Bandung.
- George R Terry, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan ke 5, PT Alumni, Bandung, 2006.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS23 Edisi 8*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Andreal, Aldo. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16, No.1.
- Hamzah, dkk. 2014. *Variabel Penelitian dalam Pendidikan dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Ina Publikatama.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendra, H., Andi, D., Safiih, A. R., Nuraldy, H. L., & Prasetiyani, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Perkasa di Jakarta. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(4), 177-181.
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Indrawanto, S. (2021). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi, *JENIUS* Vol. 4, No. 3, 246-255.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok :Raja Grafindo Persada
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK, *JENIUS*, Vol. 4, No.3, 285-297.
- Laelihah, I., & Safiih, A. R. (2022, August). Pengaruh Seleksi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area Tangerang. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* (Vol. 1, No. 2, pp. 88-97).
- Ludvy, A., Suhartono, A., Rukmana, I. J., & Purnama, A. (2020). Penerapan Manajemen Berbasis Aktivitas Dalam Usaha Kecil Dan Menengah Di Kelurahan Paninggilan Utara Kecamatan Ciledug Kota Tangerang. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 1(2), 82-87.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Malthis L.R dan H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Allyn & Bacon.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.
- Musyafi', Roihatul Hamidah dan Nayati Utami Yuniadi Mayowan. (2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No.2.
- Ramadhan, T. G. (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Kantor Pertahanan Nasional Kota Serang,



JENIUS Vol. 5 No. 03.

- Retnowati, Nova, dkk. 2012. Manajemen Kompensasi. Bandung: CV. Karya PutraDarwati.
- Safiih, A. R. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uin Syarif Hidayatullah Jakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 107-116.
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor POS Cabang Kebayoran Lama-Jakarta, *Jurnal Value Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 15 No. 02.
- Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 255-261.
- Safiih, A. R., Rukmana, I. J., Nelsi, M., & Oktavianti, N. (2021, January). The Effect Of Work Discipline On Employee Performanceat Mc Donald's Branch Pondok Gede. In *Proceeding The First International Conference On Government Education Management And Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 38-42).
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi DanManajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2016. Statistika Deskriptif untuk penelitian: dilengkapi perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17, Cetakan Ke-5. Makassar:Rajawali Pers.
- Sugiyono, D. 2017. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung:PT. Alfabeta, cetakan ke-24.
- Sumual, Tineke Evie Meggy, Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi, Jawa Timur: R.A.De.Rozarie, 2017
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sutoro. M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang, *Scientific Journal Of Reflection* Vol. 1, No. 3, 351-360.
- Sutoro. M., Nawardi. S., & Sugiarti. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Scientific Journal Of Reflection*, Vol. 3 No. 04, 411-420.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Triastuti, Yuli. (2021). Peranan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*Vol. 18 No. 02.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo PersadaJakarta-14240
- Wijoyo, H. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Wijoyo, H., Akbar, M. F., Safii, A. R., Prasada, D., Yusuf, A., Sudarsono, A., & Widiyant, W. (2021). The Effect of Tax Stimulus During the Covid-19 Pandemic in Improving the Performance of Taxpayers. *Available at SSRN 3873695*.