



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23084-23090

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Bumi Jasa Jakarta Selatan

Muhamad Tittan<sup>1</sup>, Suroto<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Email: [tittan70@gmail.com](mailto:tittan70@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Jasa Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah hasil uji regresi linear sederhana dengan hasil <math>Y = 5,195 + 0,424X1</math> dan berdasarkan uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai t hitung <math>6,211 &gt; 1,672</math> tabel menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana dengan hasil <math>Y = 5,195 + 0,453X2</math> dan berdasarkan uji t antara variabel kompensasi kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai t hitung <math>9,829 &gt; 1,672</math> tabel menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis data yang telah diuji oleh peneliti dengan uji regresi linear berganda dengan hasil <math>Y = 5,195 + 0,424X1 + 0,453X2</math> dan diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,604 hasil ini menunjukkan bahwa 60,4% mengandung arti pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan faktor lain memengaruhi 39,6% dari sisa nilai.</p>
<p><b>Keywords:</b> Work Discipline, Compensation, Employee Performance</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>The purpose of this research is to determine the impact of work discipline and compensation on employee performance at PT Bumi Jasa, South Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative. The sample was selected using the Slovin formula, resulting in a sample size of 62 employees. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study show that in the simple linear regression test with the result <math>Y = 5.195 + 0.424X1</math>, the t-test between the work discipline variable and employee performance produced a t-value of 6.211, which is greater than the t-table value of 1.672. This indicates that work discipline significantly affects employee performance. Additionally, in the simple linear regression test with the result <math>Y = 5.195 + 0.453X2</math>, the t-test between the compensation variable and employee performance produced a t-value</i></p>

---

*of 9.829, which is also greater than the t-table value of 1.672, indicating that compensation significantly affects employee performance. From the multiple linear regression analysis, the result was  $Y = 5.195 + 0.424X1 + 0.453X2$ . The Adjusted R Square value was found to be 0.604, indicating that 60.4% of the variance in employee performance is explained by the combined effect of work discipline and compensation, while the remaining 39.6% is influenced by other factors.*

---

## **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja di perusahaan. Pengembangan kemampuan karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Perusahaan dapat memberikan kompensasi untuk menunjang kinerja karyawan sehingga hal ini juga merupakan faktor pendorong dalam upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi, sifat-sifat seseorang, sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi. Menurut Sahlan, Mekel, & Trang (2021:53) Unsur penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya faktor internal karyawan tetapi juga harus didukung oleh kepedulian perusahaan terhadap karyawan seperti pemberian kompensasi sehingga hal ini dapat menunjang dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT Bumi Jasa Jakarta Selatan adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyewaan kendaraan untuk instansi dan perusahaan dengan masa sewa tahunan serta menyediakan berbagai layanan pendukung lainnya seperti sewa kendaraan harian, manajemen pengelolaan kendaraan dan layanan perawatan kendaraan. kompensasi yang ditawarkan oleh PT Bumi Jasa Jakarta sesuai dengan kinerja atau hal – hal yang menyangkut dengan masalah disiplin kerja yang juga menjadi kriteria penilaian untuk mengetahui bagaimana untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti juga memberikan data capaian prestasi melalui dan bentuk kompensasi apa yang akan diberikan oleh PT Bumi Jasa Jakarta berikut dengan masalah – masalah yang berhubungan dengan kompensasi yang terjadi di PT Bumi Jasa Jakarta.

Ditinjau dari permasalahan kesepakatan kompensasi antara perusahaan dan karyawan dikhawatirkan dapat memicu adanya kesenjangan yang memiliki imbas langsung kepada kinerja karyawannya yang mana mungkin saja dengan adanya perjanjian bonus dan insentif yang tidak jelas, karyawan tidak memiliki motivasi untuk mencapai target dan mungkin juga dapat beimbaburuk pada disiplin kerja.

Presentase kehadiran dari karyawan PT Bumi Jasa Jakarta Selatan cenderung tidak stabil. Dari Tahun 2018 – 2022 terjadi naik turunnya angka presentase ketidakhadiran dengan hari kerja sebanyak 300 hari. Presentase ketidakhadiran terendah pada tahun 2021 dengan angka 11%, sedangkan presentase ketidakhadiran tertinggi pada tahun 2020 dengan angka 25,7% yang dipengaruhi oleh Covid-19 juga. Hal ini dapat dianalisis lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jasa Jakarta Selatan yang mana ada kemungkinan yang berhubungan dengan tingkat absensi yang tidak stabil dari karyawan PT Bumi Jasa Jakarta Selatan.

## **METODE**

Metode penelitian merupakan suatu alat yang didalam pencapaiannya tujuannya berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2021:2) metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan memecahkan

permasalahan yang diteliti dengan cara yang sesuai prosedur penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis memilih metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Intan RSPP Utara No.14 11, RT.11/RW.2, Cilandak Bar., Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah beberapa karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 62 karyawan pada PT Bumi Jasa Jakarta Selatan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.691	3.913		1.454	.151
	Disiplin Kerja	.014	.144	-.013	-.096	.924

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Nilai konstanta sebesar 5,195, hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 5,691 jika kinerja karyawan sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika tidak ada Disiplin Kerja. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,14 menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 persen maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,14 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.691	3.913		1.454	.151
	Kompensasi	.883	.150	.796	5.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Nilai konstanta sebesar 5,691, hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 5,691 jika kinerja karyawan sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika tidak ada Kompensasi yang baik. Variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,883 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,883 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

**Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3 Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.691	3.913		1.454	.151
	Disiplin Kerja	-.014	.144	-.013	-.096	.924
	Kompensasi	.883	.150	.796	5.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 4.18, diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:  $Y = 5,195 + 0,424X1 + 0,453X2$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 27 untuk tabel 4.18 diatas maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,691 artinya jika nilai variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) = 0 maka akan diperoleh Kinerja Karyawan Y= 5,691 dengan asumsi variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Nilai Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) = 0,14 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja, maka akan, meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bumi Jasa Jakarta Selatan
3. Nilai Koefisien regresi variabel kompensasi = 0,883 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bumi Jasa Jakarta Selatan

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas, data yang ditemukan mengenai korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,626 yang berarti “sedang”.

**Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas, data yang ditemukan mengenai korelasi variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,785 yang berarti “sedang”.

**Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.802**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	62	62	62
Kompensasi	Pearson Correlation	.802**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.626**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	62	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dianalisis bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,626 yang mana masuk pada kategori kuat dan nilai korelasi antara Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,785 dengan kategori sedang. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai interval sedang yang mana ada pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 <sup>a</sup>	.391	.381	2.77567
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil output pada tabel 7, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,381 hasil ini menunjukkan bahwa 38,1% mengandung arti pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti misalnya komunikasi organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan diri dan lain – lain.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.611	2.20206
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil output pada tabel 8, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,611 hasil ini menunjukkan bahwa 61,1% mengandung arti pengaruh variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti misalnya motivasi kerja, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan diri dan lain - lain.

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.604	2.22047
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil output pada tabel 9, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,604 hasil ini menunjukkan bahwa 60,4% mengandung arti pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti misalnya motivasi kerja, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan diri dan lain - lain.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis (t)**

Uji-t atau t test adalah salah satu uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam membedakan rata - rata pada dua populasi. Uji statistik parametrik memiliki beberapa jenis uji yang digunakan untuk memperoleh kesimpulan mengenai populasi dari sampel yang diambil. Berikut adalah penjelasan mengenai uji t:

**Tabel 10 Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.598	4.512		3.236	.002
	Disiplin Kerja	.666	.107	.626	6.211	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh  $t_{hitung} 6,211 > 1,672 t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan atas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jasa Jakarta Selatan.

**Tabel 11 Pengujian Hipotesis Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.601	3.768		1.487	.142
	Kompensasi	.872	.089	.785	9.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh  $t_{hitung} 9,829 > 1,672 t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jasa Jakarta Selatan.

## Uji F

**Tabel 12 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.536	2	234.268	47.514	.000 <sup>b</sup>
	Residual	290.899	59	4.930		
	Total	759.435	61			

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

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Langkah pengambilan keputusan berdasarkan output pada tabel di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 47,514 > F_{tabel} 3,156$  sehingga penulis menyimpulkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Artinya variabel independen yaitu disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Jasa Jakarta Selatan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Jasa Jakarta Selatan. Mengacu pada data yang telah terkumpul dan dianalisis melalui pengujian menggunakan model analisis linear berganda maka ditarik kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat data bahwa disiplin kerja pada PT Bumi Jasa Jakarta Selatan dengan nilai tertinggi sebesar 4.4 yang jika dikalkulasikan dengan nilai interval maka hasilnya adalah sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan rumus dengan hasil  $Y = a + \beta_1 X_1$  dengan hasil  $Y = 5,195 + 0,424X_1$  dan berdasarkan uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} 6,211 > 1,672 t_{tabel}$  menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat bahwa kompensasi kerja pada PT Bumi Jasa Jakarta Selatan dengan nilai sebesar 4.6 yang jika di kalkulasikan dengan nilai interval maka hasilnya adalah sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan rumus  $Y = a + \beta_2 X_2$  dengan hasil  $Y = 5,195 + 453X_2$  dan berdasarkan uji t antara variabel kompensasi kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} 9,829 > 1,672 t_{tabel}$  menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa didapat data bahwa kinerja karyawan pada PT Bumi Jasa Jakarta Selatan memiliki kriteria tertinggi yaitu 4.4 pada semua indikator. Dari hasil analisis data yang telah diuji oleh peneliti dengan uji regresi linear berganda dengan rumus  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$  dengan hasil  $Y = 5,195 + 0,424X_1 + 0,453X_2$  dan diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,604 hasil ini menunjukkan bahwa 60,4% mengandung arti pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis teliti misalnya motivasi kerja, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan diri dan lain - lain

## REFERENSI

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Ajabar (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi Ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja, cetakan ketujuh, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nurdin Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Aksara Timur.
- Simamora, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Sugiyono, (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke-2 ed)
- Sugiyono, P. D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, cv.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Wijoyo, H. (2021). Seminar manajemen sumber daya manusia. Insan Cendekia Mandiri.