

Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sri Hamdyani ^{1✉} Andi Syarifuddin ² Nurhani ³

^{1,2,3} STIE YPUP Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Buruj. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Al Buruj Makassar yang berjumlah 32 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah, analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas) dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Buruj. Hal ini berarti, semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Begitu pula dengan variabel kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Buruj. Hal ini berarti apabila kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2022 Sri Hamdyani

✉ Corresponding author :

Email Address : srihamdyani65@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu faktor kunci dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (Jumady et al., 2021). Tuntutan reformasi ekonomi dewasa ini adalah bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Hal ini disebabkan oleh karena tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan) (Krisnanda & Sudibya, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh bagian sumber daya manusianya. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja kerja yang baik terhadap perusahaan (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020).

Kinerja karyawan atau yang sering di sebut sebagai prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (A. P. Sari & Ardana, 2016). Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka tujuan

perusahaan akan sulit diwujudkan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang baik, terdapat banyak faktor yang menentukan hal tersebut, dua di antaranya adalah disiplin kerja dan pemberian kompensasi (Wairooy, 2017).

Menurut Gunawan (2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Implementasi disiplin kerja dalam lingkungan kerja perusahaan akan membantu untuk mendidik karyawan untuk menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada. Utamanya pelaksanaan disiplin kerja untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten, tidak bersifat menghakimi dalam memberlakukan hukuman atas tindakan indisipliner. Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja dan menjamin terlaksananya operasional perusahaan dengan baik dan lancar (Naibaho, 2016).

Menurut Tindow (2014), kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau ganjaran yang di berikan oleh organisasi/perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan. Pemberian kompensasi yang benar dan memadai akan memberikan manfaat positif tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan. Pemberian kompensasi yang benar dan memadai akan menurunkan tingkat perputaran karyawan dan biaya perekrutan karyawan baru dapat ditekan, sehingga menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan selalu mengharapkan agar perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan dalam mengarahkan perilaku karyawan. Pemberian berbagai kompensasi menjadi salah satu motivasi yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan yang apabila di arahkan akan membawa dampak positif bagi kinerja karyawan.

PT. Al Buruj telah mampu mensejajarkan diri dengan biro perjalanan lainnya. Namun Dalam perjalanannya, Sudah dua kali pindah kepemilikan saham, dan pada akhirnya tahun 2009 sampai 2014 saat ini dioperasikan oleh pemilik saham yang baru. PT. Al Buruj telah menyelenggarakan haji khusus dan Umrah sejak tahun 2005 sampai sekarang. Dalam perkembangannya mengalami kemajuan yang sangat pesat ditandai dengan meningkatnya jumlah jamaah dari tahun ke tahun. Hal itu didukung oleh beberapa hal yang sangat kental: Pertama, sistim manajemen yang Amanah, Profesional dan Inovatif. Kedua, infra struktur yang cukup menunjang dan yang ketiga Sistem jaringan yang sangat luas mencapai ke daerah pelosok.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh (Wairooy, 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula dengan hasil penelitian (Krisnanda & Sudibya, 2014) yang menemukan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020), dimana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Serta hasil penelitian (A. P. Sari & Ardana, 2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Menurut Sitopu (2021), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya di pandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan, *ceteris paribus*. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Iptian et al., 2020). Menurut Arif (2019), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja: a. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. b. Teladan pimpinan. Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. c. Balas jasa. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik pula. d. Keadilan. Keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan. e. Pengawasan melekat. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. f. Sanksi hukuman. Dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang. g. Ketegasan. Pemimpin harus berani dan tegas dalam bertindak menghukum karyawan yang indisipliner sesuai sanksi yang telah di tetapkan. h. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawan. Terjadinya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, dan perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah di atur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan, sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang di jatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah di atur pimpinan organisasi. Pengenaan sanksi kepada para pelanggar disiplin tergantung pada tingkat pelanggaran yang telah dilakukan. Menurut Sugiono (2020), ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam

suatu organisasi yaitu: 1) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. 2) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat. 3) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberitahuan, dan pemecatan.

Kompensasi didefinisikan oleh para pakar secara beragam. Menurut Efendi (2020), kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah di lakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut (Syamsuddin et al., 2021; Veithzal & Ella, 2009), kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Lebih lanjut Prasetyo (2021), menjelaskan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau ganjaran yang di berikan oleh organisasi/perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Dari beberapa definisi tersebut tampak bahwa pengertian Kompensasi lebih luas daripada sekedar gaji atau upah, karena terdapat pula unsur penghargaan tidak langsung dan non-finansial ke dalam konsep balas jasa secara keseluruhan.

Menurut Angriani (2020), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu: a. Permintaan dan penawaran keterampilan karyawan. Untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tinggi, serta tenaga kerja yang langka, maka kompensasi cenderung tinggi. b. Organisasi Serikat Pekerja. Organisasi ini ikut mempengaruhi tingkat gaji upah, karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotanya. c. Kemampuan perusahaan untuk membayar. Kedua faktor diatas sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah yang ditentukan oleh keuntungan, sebagai satu- satunya sumber untuk pengupahan penggajian karyawan. d. Produktivitas Perusahaan. Tingkat produktivitas atau prestasi kerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja. e. Biaya Hidup. Faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji upah, yang pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia. f. Peraturan Pemerintah. Faktor ini merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan agar pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut Irwan (2017), tujuan kompensasi yaitu: 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Di mana karyawan harus mengerjakan tugas- tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang di sepakati. 2) Dengan balas

jasa. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status, social, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu. 3) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. 4) Motivasi. Jika balas jasa yang di berikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. 5) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil. 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat di hindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. 8) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Mangkunegara (2006), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aji (2015), berpendapat bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut pengertian tersebut, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, menurut (Wijaya & Laily, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata - rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sementara menurut Saluy (2018), umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu: 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. 3) Kompetensi, yaitu kemahiran atau penguasaan pegawai terhadap tuntutan tugas dan jabatan. 4) Potensi, yaitu pengamatan terhadap kemampuan pegawai dimasa depan.

Aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor yang menjadi penilaian yaitu: 1) Relevance, yaitu harus ada kesesuaian antara factor-faktor penilaian dengan tujuan system penilaian. 2) Acceptability, yaitu dapat diterima atau disepakati pegawai. 3) Sensitivity, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik dan kinerja yang buruk. 4) Practicality, yaitu mudah dipahami dan diterapkan. Dalam mencapai kinerja

yang baik, ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu; Pertama, variabel individu yang meliputi; Kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin. Kedua, variabel organisasi yang mencakup antara lain; Sumber daya, kepemimpinan, Imbalan, Struktur, Desain pekerjaan. Ketiga, variabel psikologis yang meliputi, Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi (Firwish, 2020).

Disamping faktor-faktor tersebut, penilaian kinerja didasarkan pada indikator yang terdiri dari (Krisnanda & Sudibya, 2014): 1) Quality of work, yaitu kualitas kerja yang tercapai berdasarkan syarat - syarat yang telah ditetapkan. 2) Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan. 3) Job Knowledge, yaitu pemahaman pegawai mengenai prosedur atau tata cara kerja serta informasi teknis tentang pekerjaan. 4) Dependability, yaitu kemampuan untuk diandalkan khususnya dalam bekerja atau kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan. 5) Adaptability, yaitu kemampuan beradaptasi atau kemampuan menanggapi kondisi dan perubahan yang terjadi di tempat kerja. 6) Initiative, yaitu upaya untuk melakukan hal - hal baru berkaitan dengan pekerjaan. 7) Creative, yaitu kemampuan memunculkan gagasan baru atau ide-ide baru berkaitan dengan pekerjaan. 8) Problem solving, yaitu kemampuan dalam melakukan tindakan - tindakan untuk menjelaskan persoalan - persoalan yang timbul. 9) Attendance, yaitu hal - hal yang berkaitan dengan absensi atau sering tidaknya karyawan meninggalkan pekerjaan. 10) Cooperation, yaitu kesediaan pegawai untuk bekerjasama dan berpartisipasi dengan pegawai lainnya.

Menurut Sari (2016), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk melihat dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang di gunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Sunarsi (2018), tujuan dilakukannya penilaian untuk kerja secara umum adalah memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk promosi, kenaikan gaji, pendidikan, dan latihan.

Menurut Rivai (2009), kegunaan penilaian ditinjau dari berbagai prespektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu: a. Dokumentasi demi memperoleh data yang pasti, sistematis, dan factual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan. b. Posisi tawar untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan. c. Perbaikan kinerja sebagai umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. d. Penyesuaian kompensasi untuk membantu dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang layak dinaikkan bonusnya, atau kompensasi lainnya. e. Keputusan penempatan untuk membantu promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat. f. Pelatihan dan pengembangan untuk melaksanakan pelatihan bagi karyawan yang terindikasi berkinerja buruk dan pengembangan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. g. Evaluasi proses staffing untuk mengetahui kekuatan atau kelemahan karyawan melalui prestasi kerja guna prosedur staffing departemen SDM. h.

Defisiensi proses penempatan karyawan untuk proses penempatan karyawan di departemen SDM. i. Menghindari ketidakakuratan informasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan. j. Mendiagnosa kesalahan dalam merancang pekerjaan karena jika uraian pekerjaan tidak tepat, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, dan berbagai kelamahan lainnya akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan. k. Kesempatan kerja yang adil untuk memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif. l. Mengatasi tantangan eksternal guna mengatasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari luar lingkungan pekerjaan. m. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja mencakup criteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

H1: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Al Buruj yang berjumlah 32 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operational Variable

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	Frekuensi kehadiran	(Krisnanda & Sudibya, 2014; Wairooy, 2017)
	X1.2	Tingkat kewaspadaan	
	X1.3	Ketaatan pada standar kerja	
	X1.4	Ketaatan pada peraturan kerja	
	X1.5	Etika kerja	
Kompensasi (X2)	X2.1	Kompensasi langsung	(A. P. Sari & Ardana, 2016)
	X2.2	Kompensasi tidak langsung	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kualitas pekerjaan	(Martinus & Budiyanto, 2016; Novita Wahyu Setyawati, 2018)
	Y1.2	Kuantitas pekerjaan	
	Y1.3	Ketepatan waktu	
	Y1.4	Semangat kerja	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan di PT. Pandi Kencana cabang Makassar. Pada tabel 1 menunjukkan deskripsi karakteristik responden karyawan PT. Pandi Kencana Murni.

Tabel 2. Karakteristik responden

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	9	28,1%
	Perempuan	23	71,9%
Usia	<35 tahun	20	62,5%
	≥35 tahun	12	37,5%
Tingkat Pendidikan	S1/S2	15	46,9%
	D3	17	53,1%

Berdasarkan tabel 2, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden secara usia didominasi oleh karyawan yang berusia <35 tahun. Secara jenis kelamin lebih banyak responden adalah berjenis kelamin perempuan. Sementara itu secara pendidikan, kebanyakan responden adalah berlatar belakang pendidikan D3.

Tahap kedua yang dilakukan yaitu menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Hasil pengujian disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,735	0,296	0,733	Valid dan reliable
	X1.2	0,781	0,296		Valid dan reliable
	X1.3	0,829	0,296		Valid dan reliable
	X1.4	0,929	0,296		Valid dan reliable
	X1.5	0,929	0,296		Valid dan reliable
	X1.6	0,926	0,296		Valid dan reliable
	X1.7	0,635	0,296		Valid dan reliable
	X1.8	0,691	0,296		Valid dan reliable
Kompensasi	X2.1	0,662	0,296	0,719	Valid dan reliable
	X2.2	0,687	0,296		Valid dan reliable
	X2.3	0,660	0,296		Valid dan reliable
	X2.4	0,768	0,296		Valid dan reliable
	X2.5	0,751	0,296		Valid dan reliable
	X2.6	0,631	0,296		Valid dan reliable
	X2.7	0,610	0,296		Valid dan reliable
	X2.8	0,703	0,296		Valid dan reliable
	X2.9	0,790	0,296		Valid dan reliable
	X2.10	0,623	0,296		Valid dan reliable
	X2.11	0,624	0,296		Valid dan reliable
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,783	0,296	0,760	Valid dan reliable
	Y1.2	0,590	0,296		Valid dan reliable
	Y1.3	0,615	0,296		Valid dan reliable
	Y1.4	0,825	0,296		Valid dan reliable
	Y1.5	0,761	0,296		Valid dan reliable
	Y1.6	0,663	0,296		Valid dan reliable
	Y1.7	0,611	0,296		Valid dan reliable

Y1.8

0,719

0,296

Valid dan reliable

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji validitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,2960). Sementara hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien alpha > 601, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

Tahap ketiga adalah melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas yang bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Berdasarkan diagram scatterplot, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk satu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniaritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	1.311	Tidak Multikolinearitas
Kompensasi	1.311	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat tabel diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Analisis regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.281	.320	4.003	.000		
	Disiplin Kerja	.329	.101	.481	3.257	.000	.770 1.311
	Kompensasi	.320	.125	.352	2.560	.002	.770 1.311

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari hasil analisis pada tabel 5 dengan bantuan SPSS maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,281 + 0,329X_1 + 0,320X_2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 1,281, hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel disiplin kerja dan kompensasi, maka kinerja karyawan sebesar 1,281. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,329. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja meningkat sebesar satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,329. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,320. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi meningkat sebesar satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,320.

Tabel 6. Hasil uji t

Variabel	Sig.	α	Keterangan
Disiplin kerja	0,000	0,05	Signifikan
Kompensasi	0,002	0,05	Signifikan

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 6, dapat diuraikan pengaruh dari setiap variable independen terhadap variable dependen, dimana nilai Sig. untuk variable disiplin kerja adalah sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) (0,000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Sig. untuk variable kompensasi adalah sebesar 0,002 dan nilai tersebut lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) (0,002 < 0,05). Hal ini berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya uji signifikansi simultan atau uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel - variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.039	2	2.020	16.291	.000 ^a
	Residual	3.595	29	0.124		
	Total	7.634	31			

Sumber: Output SPSS 16.0

Dari tabel 7, didapati nilai Sig. dari pengaruh simultan kedua variable independen adalah sebesar 0,000, dan nilai tersebut lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen. Hasil pengujian disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.729	.696	.35325

Sumber: Output SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi pada tabel 8, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,729 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan kompensasi sebesar 72,9% dan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien dari disiplin kerja bernilai positif yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja. Penambahan disiplin kerja akan memberikan dampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, berdasarkan uji parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai PT. Al Buruj selalu datang dan pulang tepat waktu, berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, serta mereka bersedia menerima teguran dan sanksi jika melanggar peraturan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Iptian et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Novita Wahyu Setyawati, 2018; R. N. I. Sari & Hadijah, 2016; Sunarsi, 2018) yang juga menemukan signifikansi pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja. Namun

penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian (Y. K. Sari, 2014), dimana hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti mentaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien dari kompensasi bernilai positif yang berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang searah dengan kinerja. Penambahan kompensasi akan memberikan dampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, berdasarkan uji parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kompensasi merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh karena PT. Al Buruj membayarkan gaji sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sistem yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil. Selain itu, PT. Al Buruj memberikan asuransi kesehatan dan kesempatan bagi pegawai yang berprestasi untuk mengembangkan karir. Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah di lakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011; Martinus & Budiyanto, 2016) bahwa prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Gunawan & Sunardi, 2016; Martinus & Budiyanto, 2016; Wairooy, 2017) yang juga menemukan signifikansi pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Katidjan et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa sistem kompensasi untuk karyawan merupakan sumber motivasi kepada karyawan tetapi belum tentu dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan karena tingkat preferensi motivasi karyawan yang berbeda.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Buruj. Hal ini berarti, semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Begitu pula dengan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandi Kencana Makassar. Hal ini berarti apabila kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu bagi

piihak manajemen PT. Al Buruj harus terus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan dan masalah disiplin kerja karena kedua factor tersebut terbukti memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan. Dan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variable penelitian, memperbanyak jumlah sampel dan meneliti pada objek atau lokasi yang berbeda sehingga hasil penelitan ini dapat digeneralisir.

Referensi :

- Aji, O. P., Suryoko, S., & Budiarmo, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 20–29. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/8175>
- Angriani, M. R., & Eliyana, A. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance in the government office. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1710–1714. <https://www.sysrevpharm.org/articles/the-effect-of-work-discipline-and-compensation-on-employee-performance-in-the-government-office.pdf>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Firwish, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT graha dwi perkasa. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 265–277. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/60>
- Gunawan, A. A., & Sunardi, H. P. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt gesit nusa tangguh. *Ilmiah Manajemen Bisnis*. <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB/article/view/1374>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5042>
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Irwan, I., Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 295–306. <https://doi.org/10.37531/mirai.v2i2.58>
- Jumady, E., Sugiarto, S., & Latief, F. (2021). Management performance analysis based on total quality management principles. *Point Of View Research Management*, 2(1), 10–18.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241. <https://core.ac.uk/download/pdf/293653981.pdf>
- Krisnanda, N. A., & Sudibya, G. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Udayana University*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/8289/7021>

- Mangkunegara, A. (2006). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/405/413>
- Naibaho, S. (2016). Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. RD Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12560>
- Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).
<http://repository.ubharajaya.ac.id/12503/1/235155663> Artikel stres kerja.pdf
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of compensation and discipline on employee performance: a case study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 277-298. <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/3093>
- Rivai, V. (2013). Kepemimpinan dan perilaku organisasi.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1).
<https://media.neliti.com/media/publications/353445-pengaruh-motivasi-kerja-disiplin-kerja-d-dc4bf5de.pdf>
- Sari, A. P., & Ardana, K. (2016). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak. Universitas Udayana, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 24-25.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/16112/11542>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119-127.
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/2391/2351>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiono, E., & Efendi, S. (2020). Leadership style, work discipline, and compensation to employee performance through job satisfaction. *ENDLESS: International Journal of Future Studies*, 3(2), 47-63. <https://doi.org/10.54783/endlless.v3i2.37>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik yayasan marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
<http://dx.doi.org/10.32493/Inovasi.v5i1.p1-18.1707>
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The effect of compensation and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89-94. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/99>
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4990>
- Veithzal, R., & Ella, J. S. (2009). *Human resource management, for companies from theory to practice*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *J. Ad' ministrare*, 4(1).

<https://core.ac.uk/download/pdf/326797563.pdf>

Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3966>