

## Effect Of Compensation And Work Discipline On The Performance Of Production Section Employees At PT. Daiwani Putra Main

### Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Daiwani Putra Utama

Munawar Bahrul Hayat <sup>1)</sup>; Mila Karmila <sup>2)</sup>; Nita Fauziah Oktaviani <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [munawarbahruhlayat5@gmail.com](mailto:munawarbahruhlayat5@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com) ;<sup>3)</sup> [nitafauziah@unper.ac.id](mailto:nitafauziah@unper.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [28 Agustus 2024]  
Revised [30 September 2024]  
Accepted [2 Oktober 2024]

#### KEYWORDS

Compensation, Work Discipline, Employee performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertempat di Kota Tasikmalaya dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama. Penelitian ini melibatkan penggunaan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, karyawan bagian produksi sebagai populasi, dan teknik random sampling dengan cluster sampling sebagai teknik pengambilan sampel dengan jumlah sampel sebesar 55 orang karyawan bagian produksi. Pengolahan data dilakukan dari sumber data primer dan dan sekunder. Data hasil penelitian kemudian diolah dengan pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis statistik, dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil uji T memperlihatkan kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan disiplin kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

#### ABSTRACT

This research took place in Tasikmalaya City and aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance production department at PT. Daiwani Putra Utama. This research involves use of survey methods with a quantitative approach, employee section production as a population, and random sampling techniques with cluster sampling as a sampling technique with a sample size of 55 people production employees. Data processing is carried out from primary data sources and and secondary. The research data is then processed by testing validity and reliability, classical assumption tests, statistical analysis tests, and hypothesis tests with using the SPSS version 25 application. Based on the F test results, it shows compensation and work discipline influence employee performance significantly. The T test results show that compensation partially influences performance employees significantly, while work discipline partially does not significantly affects employee performance.

## PENDAHULUAN

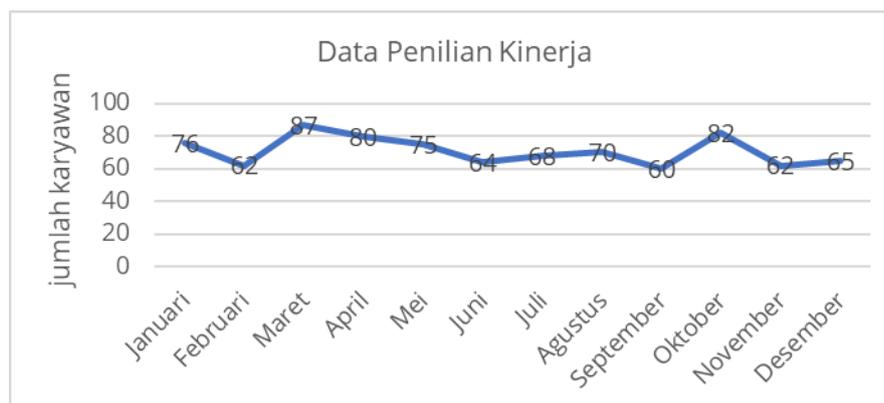
Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi ini, namun sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan perasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pada zaman yang serba digital ini, teknologi komunikasi semakin maju dan berkembang. Teknologi komunikasi yang sangat bagus akan digemari oleh berbagai kalangan di Indonesia adalah penggunaan internet terutama media sosial. Menurut MENKOMINFO, pengguna internet di Indonesia saat ini mencapai 63 juta orang dari jumlah tersebut, rata-rata 95% menggunakan internet untuk mengakses media sosial. Media sosial saat ini telah digunakan untuk berkomunikasi, melainkan juga dapat berfungsi sebagai media trend fashion oleh para penggunanya. (Hootsuite : 2020). Perkembangan teknologi tersebut menyebabkan persaingan perusahaan sektor teknologi yang semakin meningkat.

Ditengah persaingan perusahaan teknologi tersebut, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan salah satunya melalui kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan yang bergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi pihak perusahaan dan perusahaan itu tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan juga ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat, hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Adapun kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67). Kompensasi merupakan hal yang paling penting seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerja yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengaruh dari kerja (Menurut Notoatmojo 2018:271).

Disiplin juga dapat mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap segala tugas yang telah diberikan kepadanya hal ini mampu mendorong semangat dalam bekerja dan tercapainya segala tujuan, namun disiplin saja belum cukup menghasilkan prestasi kerja yang baik karena kedisiplinan yang tidak disertai dengan kemampuan yang baik maka segala tujuan tersebut tidak akan tercapai. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Darmawan : 2019).

PT. Daiwani Putra Utama berawal dari konveksi yang sudah berdiri sejak tahun 1994 dan diresmikan sebagai sebuah PT pada November pada tahun 2019 produksi sebagai model usaha CMT (cut, make and trim). Tumbuh menjadi perusahaan produsen pakaian terpadu produk wanita dan pria dalam memenuhi kebutuhan retail. PT. Daiwani Putra Utama dibidang manufaktur yang memproduksi pakaian wanita dan pria baik grosir maupun spesial order. Yang berlokasi di Blok Kampung Alur Jajaway, Desa Tanjung, Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya PT. Daiwani Putra Utama. PT. Daiwani Putra Utama memiliki beberapa aspek pencapaian dalam mengambil hasil kinerja diambil dari beberapa penilaian seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah pelanggan yang dilayani, jumlah transaksi yang dilakukan, dan jumlah proyek yang diselesaikan. Berdasarkan hasil observasi pada PT. Daiwani Putra Utama tersebut, berikut Grafik Penilaian Kinerja:



Sumber: PT. Daiwani Putra Utama (2023)

**Gambar 1 Grafik Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Daiwani Putra Utama (Tahun 2023)**

Dari Grafik menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Daiwani Putra Utama selama satu tahun, di tahun 2023 mengalami fluktuasi atau naik turun yang tidak menentu dengan skor yang tertinggi ada di bulan April dengan nilai 87 kategori baik, terjadi di bulan September 60 dengan kategori kurang. Sedangkan untuk penilaian kinerja di PT. Daiwani Putra Utama dilaksanakan 1 (satu) kali per bulan, adapun data target pencapaian Kinerja PT. Daiwani Putra Utama dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 1 Kategori Penilaian Kinerja PT. Daiwani Putra Utama**

Nilai	Keterangan
0-50	Gagal
51-64	Kurang
65-75	Sedang
76-90	Baik
91-100	Sangat Baik

Sumber: PT. Daiwani Putra Utama (2023)

Dari Tabel menunjukkan kategori kinerja PT. Daiwani Putra Utama selama satu tahun di tahun 2023. Adapun penilaian kinerja berdasarkan Grafik di atas menunjukkan bulan April memiliki nilai kinerja paling tinggi sebesar 87 dengan kategori baik. Kemudian terjadi penurunan di bulan September dengan nilai 60 dengan kategori kurang dimana kinerja karyawan kurang baik dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT. Daiwani Putra Utama. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Bagian HRD flukutuasi kinerja karyawan diduga dikarenakan kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pada PT. Daiwani Putra Utama yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai karena adanya pengurangan jadwal kerja yang disebabkan kurangnya bahan baku pada proses produksi pada PT. Daiwani Putra Utama dimana terdapat kendala pada tahap produksi, yang menjadikan karyawan menjadi sering diliburkan. Sehingga tunjangan dan bonus minimal dua bulan lepas dari masa percobaan karena mengikuti peraturan PT. Daiwani Putra Utama. Hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Daiwani Putra Utama yaitu disiplin kerja. Berdasarkan wawancara dengan Bagian Lapangan Pengawasan, disiplin kerja karyawan kurang sesuai dengan standar yang berlaku dimana para karyawan tidak taat peraturan perusahaan sehingga terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja yang berimbas pada target sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan dan tidak memenuhi peraturan perusahaan misalnya keluar masuk, dan ke tidak hadir saat bekerja tanpa ada pemberitahuan ke perusahaan pada PT. Daiwani Putra Utama. Berikut disajikan Tabel Peraturan Karyawan pada PT. Daiwani Putra Utama:

**Tabel 2 Peraturan Karyawan pada PT. Daiwani Putra Utama**

Jenis Pelanggaran	Sanksi
Kehadiran dan ketepatan waktu	
Terlambat 1-3 kali	Teguran lisan
Terlambat 4-6 kali	Teguran tertulis
Terlambat > 6 kali	Pemutusan hubungan kerja
Bolos kerja 1 hari	Teguran tertulis
Bolos kerja > 1 hari	Pemutusan hubungan kerja
Kedisiplinan dalam bekerja	
Tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab	Teguran tertulis
Melanggar prosedur kerja	Teguran tertulis
Melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan	Pemutusan hubungan kerja
Kedisiplinan dalam berpakaian dan penampilan	
Berpakaian dan berpenampilan tidak sopan	Teguran lisan
Berpakaian dan berpenampilan tidak rapi	Teguran tertulis
Membawa barang-barang yang tidak diperlukan	Teguran tertulis

Sumber: PT. Daiwani Putra Utama (2023)

Berdasarkan Tabel diatas peraturan karyawan pada PT. Daiwani Putra Utama, setiap karyawan harus mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, keterlambatan tanpa alasan yang jelas juga dapat berakibat pada sanksi yang berlaku. Dari berpakaian juga wajib untuk selalu mengenakan seragam atau pakaian kerja yang telah ditentukan perusahaan agar memberikan citra profesional kepada klien dan rekan kerja. Selanjutnya Berikut disajikan Tabel Daftar presensi karyawan pada PT. Daiwani Putra Utama:

**Tabel 3 Daftar Presensi Karyawan PT. Daiwani Putra Utama**

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja rata-rata/tahun	Absensi			Jumlah Absensi / Bulan
				I	S	A	
1	Jan-Mar	102	65	10%	6%	7%	25%
2	Apr-Juni	102	65	10%	8%	9%	30%
3	Jul-Sep	102	65	10%	8%	7%	23%
4	Okt-Des	102	65	10%	4%	8%	19%

Sumber: PT. Daiwani Putra Utama (2023)

Dari Tabel di atas menjelaskan bahwa dalam kurun waktu 1 tahun terakhir (Januari-Desember) menunjukkan bahwa tingkat absensi pada PT. Daiwani Putra Utama masih rendah. Terlihat pada data

diatas absensi karyawan hanya melaksanakan 65 hari kerja selama tiga bulan. Hal ini menjadikan bahwa kinerja karyawan masih kurang yang seharusnya bekerja selama 78 hari dalam tiga bulan. Dimana tingkat kehadiran karyawan tidak sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh PT. Daiwani Putra Utama. Mengingat pentingnya kompensasi, maka perusahaan perlu di perhatikan terhadap pemasalahan tersebut karena kompensasi sangat sensitif, supaya karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan juga dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan supaya lebih meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga, dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan, untuk itu kinerja karyawan juga dari para pegawai harus dapat lebih diperhatikan dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Candra & Rahmat (2022:4) menyatakan bahwa "Seorang karyawan atau pekerja yang diterima sebagai balasan dari pekerja yang diberikannya". Menurut Marwansyah (2021:9) menyatakan bahwa "Kompensasi merupakan suatu penghargaan atau imbalan finansial maupun non finansial, yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan, sebagai suatu balasan atau kontribusi atau jasa yang telah diberikan terhadap pencapaian dari sebuah tujuan perusahaan". Menurut Martoyo dalam Sinambela & Sinambela (2019:447) menyatakan bahwa "Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa barang (nonfinansial). Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan, baik diberikan secara adil dan layak yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai suatu perusahaan.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi". Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

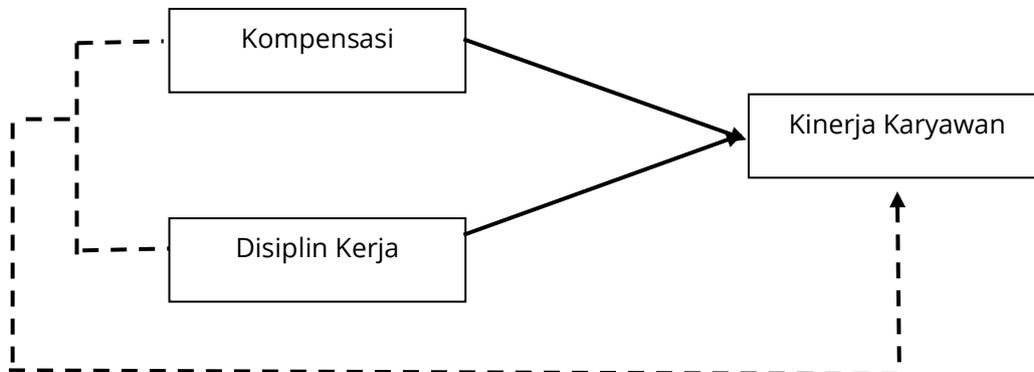
1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
  - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
  - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance, yang memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Namun mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagian proses kerja. Menurut Maltis & Rafiq (2019:3) menyatakan bahwa "Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada mereka yang menjadi pusat perhatian". Menurut Rajagukguk & Pusparini (2018:3) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan organisasi yang secara langsung yang berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa". Menurut Hendri &

Sembiring (2018:5) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan salah satu fungsi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu”. Dari beberapa pernyataan diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan memberi kontribusi yang berhubungan dengan produksi barang atau penyimpanan jasa fungsinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya.

Dalam penelitian ini terdapat kerangka pemikiran di gambarkan pada gambar berikut ini ;



**Gambar 2 Kerangka Pemikiran**

**Keterangan:**

Pengaruh Parsial —————>

Pengaruh Simultan - - - - ->

**METODE PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang memiliki dasar filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti suatu populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, dan pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian. Analisis data bersifat statistik kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian Kausalitas menurut Sugiyono (2018) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel indenpen dan variabel dependen.

**Alat Analisis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien regresi.

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2+e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien garis regresi variabel X1 (Kompensasi)
- b2 = Koefisien garis regresi variabel X2 (Disiplin Kerja)
- X1 = Kompensasi
- X2 = Disiplin Kerja
- e = Error/variabel lain yang tidak teliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1_1	0,520	0,2656	Valid
X1_2	0,561	0,2656	Valid
X1_3	0,567	0,2656	Valid
X1_4	0,688	0,2656	Valid
X1_5	0,739	0,2656	Valid
X1_6	0,581	0,2656	Valid
X1_7	0,557	0,2656	Valid
X1_8	0,415	0,2656	Valid
X1_9	0,574	0,2656	Valid
X1_10	0,285	0,2656	Valid
X1_11	0,480	0,2656	Valid
X1_12	0,569	0,2656	Valid

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel hasil tabel r adalah 0,2656 berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25, seluruh poin pernyataan mempunyai r Hitung > Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel kompensasi dikatakan valid dengan demikian, penelitian ini memenuhi syarat untuk dilanjutkan.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2_1	0,583	0,2656	Valid
X2_2	0,443	0,2656	Valid
X2_3	0,335	0,2656	Valid
X2_4	0,381	0,2656	Valid
X2_5	0,328	0,2656	Valid
X2_6	0,389	0,2656	Valid
X2_7	0,382	0,2656	Valid
X2_8	0,327	0,2656	Valid
X2_9	0,351	0,2656	Valid
X2_10	0,321	0,2656	Valid
X2_11	0,327	0,2656	Valid
X2_12	0,324	0,2656	Valid
X2_13	0,274	0,2656	Valid
X2_14	0,383	0,2656	Valid

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel, hasil tabel r adalah 0,2656 berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25 seluruh poin pernyataan memiliki r Hitung > r Tabel maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel disiplin kerja dikatakan valid artinya penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1_1	0,480	0,2656	Valid
Y1_2	0,328	0,2656	Valid
Y1_3	0,593	0,2656	Valid
Y1_4	0,380	0,2656	Valid
Y1_5	0,451	0,2656	Valid
Y1_6	0,681	0,2656	Valid
Y1_7	0,599	0,2656	Valid
Y1_8	0,511	0,2656	Valid
Y1_9	0,588	0,2656	Valid
Y1_10	0,322	0,2656	Valid
Y1_11	0,431	0,2656	Valid
Y1_12	0,411	0,2656	Valid
Y1_13	0,446	0,2656	Valid
Y1_14	0,367	0,2656	Valid
Y1_15	0,545	0,2656	Valid

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel, hasil r adalah 0,2656 berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25, seluruh poin pernyataan mempunyai r Hitung > r Tabel maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel kinerja karyawan dikatakan valid artinya penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,787	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,647	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,765	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer dengan SPSS Versi 25, 2024

Menurut tabel diatas uji reliabilitas terhadap variabel independen dan dependen didapatkan hasil, variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) diketahui nilai Cronbach's Alpha dengan besaran 0,787 dan dapat dikatakan reliabel, variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,504 dan dapat dikatakan reliabel, dan variabel Kinerja Karyawan diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,765 berada diatas 0,60 dan dapat dikatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov melalui pengolahan data SPSS mendapatkan hasil berupa terjadi signifikansi sebesar 0,052 yang berarti > 0,050. Artinya model distribusi yang terjadi adalah normal.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dilaksanakan dengan aplikasi SPSS versi dimana peneliti memperhatikan nilai VIF dan nilai toleransi. Ketika multikolinearitas ditunjukkan, nilai toleransi > 0,1 sebanding dengan VIF < 10 sering digunakan sebagai batas. Hasil pengujian dapat dilihat nilai tolerance X<sub>1</sub> kompensasi dan X<sub>2</sub> Disiplin Kerja dengan besaran 0,918 dan nilai VIF X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sebesar 1.089. Maka 0,918 > 0,1 dan 1.089 > 10 menurut hasil tersebut dapat diperoleh hasil bahwa pada penelitian ini tidak ada multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dilaksanakan dengan aplikasi SPSS dengan uji heteroskedastisitas memakai aplikasi SPSS Versi 25. Diketahui hasil uji galsjer ini, apabila nilai sig. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas, Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

### Uji AutoKorelasi

Penelitian ini memperhatikan hasil uji korelasi berupa tidak adanya autokorelasi, dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  untuk 2 variabel bebas terhadap 55 sampel pada D-W tabel ( $d_l = 1.4903$  dan  $d_u = 1.6406$ ), maka hasilnya nilai Durbin Watson pada penelitian yaitu terletak pada ( $d_u$ ) serta ( $4 - d_u$ ), yaitu ( $d_u = 1.6406$ ) < ( $d = 2.178$ ) < ( $4 - d_u = 2.359$ ). Untuk itu, penelitian dan pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Daiwani Putra Utama

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	31,865	8,072		3,948	,000			
kompensasi	,485	,140	,444	3,468	,001	,463	,433	,425
disiplin kerja	,050	,096	,066	,517	,607	,193	,072	,063

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil output SPSS versi 25 di peroleh rumus regresi linear berganda seperti berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 31,865 + 0,485X_1 + 0,050X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut dijabarkan dalam poin-poin berikut:

1. Nilai Constanta diketahui 31,865 memiliki arti jika kompensasi dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan 31,865.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi didapatkan sebesar 0,485 yang memiliki arah hubungan positif memperlihatkan kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama sebesar 0,485 pernyataan tersebut mengindikasikan bila setiap kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel  $X_2$  Kinerja Karyawan dianggap konstan atau tetap (tidak berubah).
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja didapatkan sebesar 0,050 memiliki arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama sebesar 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama sebesar 0,135 satuan dengan asumsi variabel  $X_1$  Kompensasi dianggap konstan atau tetap (tidak berubah).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,467 <sup>a</sup>	,218	,188	3,61141	2,178	

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Adapun nilai korelasi secara simultan kompensasi dan Disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,467 termasuk dalam kategori sedang artinya terdapat keterkaitan atau hubungan bernilai positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama. Dengan berpedoman pada penafsiran korelasi yang telah ditentukan dikatakan bahwa hubungan bernilai positif Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama.

Berdasarkan hasil uji determinasi nilai R-Square 0,218 atau 21%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa 21% pengambilan kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja, dengan 79% lainnya merupakan adanya penyebab lain yang di teliti dalam penelitian seperti kepemimpinan, produktivitas kinerja karyawan, suasana kerja dan sebagainya.

**Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.	
1	Regression	189,146	2	94,573	7,251	,002 <sup>b</sup>
	Residual	678,200	52	13,042		
	Total	867,345	54			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

Berdasarkan hasil uji SPSS, Sig F (Simultan) yang menghasilkan sebesar  $0.002 < 0,05$  yang diartikan sebagai  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak sehingga kesimpulannya adalah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara nyata kompensasi dan disiplin kerja jika di tingkatkan secara bersama-sama maka akan ditingkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan positif kompensasi dan disiplin kerja dengan lebih baik menghasilkan pembuatan kinerja karyawan yangukur dan terinformasi, sehingga meningkatkan peluang untuk mencapai tujuan Perusahaan tersebut.

**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Daiwani Putra Utama**  
**Tabel 11 Hasil Uji Parsial (T)**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	31,865	8,072		3,948	,000			
	kompensasi	,485	,140	,444	3,468	,001	,463	,433	,425
	disiplin kerja	,050	,096	,066	,517	,607	,193	,072	,063

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Derajat signifikansi pengaruh kompensasi secara parsial atas kinerja karyawan di lihat dengan komparasi nilai signifikansi. Hasil perhitungan kompensasi mempunyai nilai probabilitas  $0,001 < sig \alpha 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian hipotesis secara parsial tersebut memperlihatkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan membandingkan nilai-nilai signifikan, seseorang dapat memastikan Tingkat signifikan dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai probabilitas  $0,607 > sig \alpha 0,05$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Hasil uji hipotesis secara parsial tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dengan berpanduan pada hasil didapatkan peneliti dan bahasan mengenai Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Daiwani Putra Utama maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Adapun penilaian Kompensasi, dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Daiwani Putra Utama sebagai berikut:
  - a. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai indikator kompensasi pada bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama mendapatkan hasil perhitungan yang termasuk dalam kategori penilaian sangat tinggi. Artinya bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama kompensasi merupakan hal yang paling penting seharusnya diberikan kepada perusahaan kepada karyawan secara layak, kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerja yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik buat perusahaan.
  - b. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai disiplin kerja bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama mendapatkan hasil perhitungan yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab yang besar

terhadap segala tugas yang telah diberikan kepadanya hal ini mampu mendorong semangat dalam bekerja dan tercapainya segala tujuan dalam perusahaan, begitu juga disiplin juga sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

- c. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan bagian produksi pada PT Daiwani Putra Utama mendapatkan hasil perhitungan yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya bagian produksi pada PT. Daiwani Putra Utama kinerja karyawan merupakan faktor yang paling penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan yang bergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki, jika kinerja meningkat maka keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi pihak perusahaan dan perusahaan itu tidak dapat mempertahankan usahanya. Maka dari itu kinerja karyawan merupakan sangat penting bagi perusahaan karena dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Daiwani Putra Utama secara signifikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Daiwani Putra Utama secara signifikan.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Daiwani Putra Utama secara signifikan.

### Saran

Ada pun saran yang diberikan meliputi:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Berdasarkan skor terendah variabel kompensasi pada ukuran "Insentif yang diterima sesuai dengan target pekerjaan" dengan skor 235, penulis memberi saran agar kompensasi harus diberikan kepada karyawan untuk kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi pegawai supaya lebih optimal dalam bekerja di perusahaan.
  - b. Berdasarkan skor terendah variabel disiplin kerja pada ukuran "Karyawan selalu datang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kerja di perusahaan" dengan skor 274, penulis memberi saran agar di pastikan karyawan harus lebih optimal dalam bekerja supaya mencapai tujuan perusahaan
  - c. Berdasarkan skor terendah variabel kinerja karyawan pada ukuran "Karyawan belum pernah terlambat dalam bekerja" dengan skor 229 penulis memberi saran agar pegawai meningkatkan fasilitas kerja mereka, berikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang mereka minati.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dapat mengembangkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
  - b. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang lebih baik serta diharapkan penelitian ini dapat membantu dan menjadi sumber bacaan serta rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
  - c. Penelitian selanjutnya diharapkan melibatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan supaya lebih diketahui oleh perusahaan besar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Eviana, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Smpn 3 Pulung Ponorogo. Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Gunawan, A. A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh . Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol 16.
- Haki, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma- Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Vol 1.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 11 No. 2.
- Hasibuan, S. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi . Cetakan Keenam Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadaarisman, M. (2016). Manajemen Kompensasi (Edisi I Ce) . Rajawali Pers.

- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol 3.
- Mustikarani, T. D., & Irwansyah. (2019). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Industri Fashion Indonesia. Universitas Indonesia.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol 3.
- Pranata, E., Martini, L. K., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama . Universitas Mahasaraswati Denpasar Vol 1.12
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Poss Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol 3.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya* Vol 1.
- Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, ISSN 2338-123X Vol. No. 1, 2023.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Patindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 26.
- S.E., M.M, K. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Pt. Rajagrafindo Persada.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Perusahaan PT IE). Universitas Mercu Buana.
- Sani, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol 7.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 13, CV Alfabeta, Bandung.
- Suwati, & Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hujau Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, ISSN 0000-0000 Vol. 1 No.1, 2023.
- Tjatjuk, D. d., & Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting Jakarta.
- Umar, & Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Possitivik dan Berbaris pemecahan Masalah PT*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, P. D. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga PT*. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan . *Jurnal Signaling Stmik Pringsewu* Vol 8.
- Eviana, E. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN SMPN 3 PULUNG PONOROGO*. INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO.
- Gunawan, A. A., & Sunardi, H. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GESIT NUSA TANGGUH . *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS* VOL 16.
- Haki, U. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI MA- AL-KHAIRIYAH PONTANG KABUPATEN SERANG. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa* Vol 1.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 11 No. 2.
- Hasibuan, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* . Cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadaarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi (Edisi I Ce)* . Rajawali Pers.
- Lestary, L., & Harmon . (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol 3.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2, Juni.
- Mustikarani, T. D., & Irwansyah. (2019). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Industri Fashion Indonesia . Universitas Indonesia .

- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol 3.
- Pranata, E., Martini, L. K., & Mustika, I. N. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICEPRO MEGATAMA . *Universitas Mahasaraswati Denpasar* Vol 1.
- Pratama, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POSS INDONESIA DC CIPUTAT. *JURNAL DISRUPSI BISNIS* Vol 3.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA ARKANA BUANA, JAKARTA . *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MANAJEMEN UNSURYA* VOL 1.
- Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, ISSN 2338-123X Vol. No. 1, 2023.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Patindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 26.
- S.E., M.M, K. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Universitas Mercu Buana*.
- Sani, R. M., & Riana, I. G. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT JENGGALA KERAMIK BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol 7.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 13, CV Alfabeta, Bandung.
- Suwati, & Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hujau Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, ISSN 0000-0000 Vol. 1 No.1, 2023.
- Tjatjuk, D. d., & Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting Jakarta.
- Umar, & Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Possitivik dan Berbaris pemecahan Masalah* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, P. D. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga* PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN . *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu* Vol 8.