

# PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GESIT NUSA TANGGUH

Andreas Aldo Gunawan

HP. Sunardi

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

sunardi@ukrida.ac.id

## ABSTRACT

*Compensation and employee discipline is important to note that the company continues to increase employee performance in achieving the company's goals. In this case you need to know whether there was an effect of compensation and disciplined work on employee performance. For data analysis was conducted using a sample of 50 respondents, which were collected by distributing questionnaires. Once the data is valid and reliable, prepared by the method of multiple linear regression analysis, using SPSS. From the analysis found that the Compensation (X1) positive effect on employee performance and the Discipline of Work (X2) has positive influence on employee performance (Y).*

**Keywords:** *compensation and discipline of work on performance.*

## ABSTRAK

Kompensasi dan disiplin kerja karyawan penting untuk diperhatikan dalam perusahaan agar kinerja karyawan terus meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini perlu diketahui apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dilakukan analisis data dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden, yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, diolah dengan metoda analisis Regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS. Dari hasil analisis terdapat bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata kunci:** kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kompensasi dan disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan, karena kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam melakukan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Sebagian besar kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan dimana para karyawan tersebut sudah melakukan kewajiban yang mereka lakukan demi kelangsungan hidup perusahaan. Menurut M Malayu Hasibuan (2014 : 118) menyatakan bahwa : "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Perusahaan memerlukan sumber daya manusia, yaitu karyawan untuk menunjang kegiatan perusahaan. Karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, karena bakat, dan prestasinya diperlukan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 206) mengatakan bahwa: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka."

Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan dan keinginan tersebut sebagai pendorong bagi para karyawan bekerja, untuk meningkatkan kinerja dan mendapatkan uang yang diharapkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain diberikan kompensasi yang memadai juga diperlukan adanya kedisiplinan kerja para karyawan, disiplin kerja perlu diterapkan untuk melihat seberapa besar kinerja serta kontribusi karyawan pada saat mereka bekerja. Menurut M.Sinungang (2001 : 135) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan.” Bagi perusahaan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur kegiatan perusahaan, karena dengan disiplin kerja sebuah perusahaan akan mempunyai standart dalam melakukan kegiatan kerja.

Kompensasi dan disiplin kerja diperlukan dalam perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sehingga dapat meningkatkan laba perusahaan. Panggabean (2004 : 21) mengatakan bahwa “Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.” Sedangkan menurut Pabundu Tika (2008 : 121) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.”

Kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik jika kompensasi yang diterima memuaskan dan disiplin kerja yang menyenangkan sehingga semua teratur dengan baik dan membuat kerja

lebih nyaman. Menurut Mathis dan Jackson (2002 : 78) mengatakan bahwa :“Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, jangka waktu penyelesaian pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian target.” Sedangkan menurut Anwar Mangkunegara (2010 : 67) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..”

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka perumusan masalahnya adalah:

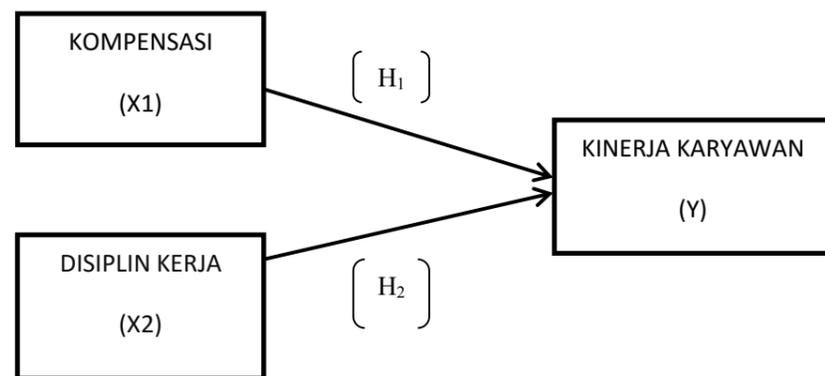
1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

#### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian literatur, landasan teori dan hasil-hasil sebelumnya dapat dibuat suatu kerangka teoritis dan dan hipotesis-hipotesis penelitian di bawah ini.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pikir

#### METODE

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 50 karyawan. Prosedur yang

digunakan untuk menentukan sampel penelitian adalah metode *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2008 : 118)

#### Variabel Dan Pengukurannya

(Moh.Nazir, 2005) mendefinisikan variable sebagai objek yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan memperoleh informasi agar dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan operasinalisasi variable sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator
1	Kompensasi (X1)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Fasilitas kantor 4. Asuransi
2	Disiplin Kerja (X2)	1. Kehadiran 2. Peraturan perusahaan 3. Pengawasan 4. Hukuman dan sanksi
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Efektivitas 4. Hasil kerja

#### Model Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formulasi dalam model penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X1, X2 = Variabel bebas

e = Standar error

#### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis data ini adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh.

Untuk memecahkan permasalahan pokok yang dihadapi maka digunakan metode analisis sebagai berikut:

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah :

r hitung > r tabel , maka pernyataan tersebut valid.  
r hitung < r tabel , maka pernyataan tersebut tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Sebuah *scale* atau instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan reliabel atau terpercaya apabila instrumen itu memunculkan hasil yang sama secara konsisten setiap kali dilakukan pengukuran (Ferdinand, 2011). Menurut Ghozali (2011) reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011:48).

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan model analisis yang tepat. Dalam penelitian ini untuk mengolah data hasil penelitian menggunakan Analisis Inferensial (kuantitatif) di mana dalam analisis tersebut menggunakan program SPSS. Analisis data dilakukan dengan bantuan Metode Regresi Linier Berganda, namun sebelum melakukan analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik yang meliputi ujinormalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011).

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat matrik korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel independen tersebut ada korelasi yang cukup tinggi (pada umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan adanya indikasi multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, inilah yang disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Untuk menganalisisnya, yaitu :

- Jika terdapat pola tertentu (misalnya bergelombang, melebar kemudian

menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi untuk menganalisis pengaruh dari variabel dependen variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang terstandarisir dan digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Nilai konstan/intercept
- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- e = Standar error

### Uji T

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2011):

- Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel.
  - Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak
  - Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Dengan tingkat signifikansi 90% ( $\alpha = 10\%$ ).
- Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
  - Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,10$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.
  - Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,10$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

## HASIL

### Uji Validitas

#### Variabel Kompensasi (X1)

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Indikator	Nilai R	R Tabel	Keterangan
Kompensasi 1	0,644	0,254	Valid
Kompensasi 2	0,757	0,254	Valid
Kompensasi 3	0,724	0,254	Valid
Kompensasi 4	0,670	0,254	Valid

Sumber : data diolah

Dari tabel Hasil pengujian validitas variabel kompensasi (X1) diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,254 (nilai r tabel untuk n = 60). Nilai r tabel tersebut di gunakan untuk membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan ketentuan *degree*

*of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Dalam penelitian ini jumlah sample (n) = 60 dan besarnya df dapat dihitung 60 – 2 = 58. Dengan df 58 dan alpha = 0,05 didapat r-tabel = 0,254, sehingga semua indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

#### Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Indikator	Nilai R	R Tabel	Keterangan
Motivasi 1	0,494	0,254	Valid
Motivasi 2	0,445	0,254	Valid
Motivasi 3	0,545	0,254	Valid
Motivasi 4	0,565	0,254	Valid

Sumber : data diolah

Dari tabel Hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja (X2) diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,254 (nilai r tabel untuk n = 60). Nilai r tabel tersebut di gunakan untuk membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan ketentuan *degree*

*of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Dalam penelitian ini jumlah sample (n) = 60 dan besarnya df dapat dihitung 60 – 2 = 58. Dengan df 58 dan alpha = 0,05 didapat r-tabel = 0,254, sehingga semua indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid*.

**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Nilai R	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,416	0,254	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,518	0,254	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,414	0,254	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,618	0,254	Valid

Sumber : data diolah

Dari tabel hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,254 (nilai r tabel untuk n = 60). Nilai r tabel tersebut di gunakan untuk membandingkan nilai r-

hitung dengan r-tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Dalam penelitian ini jumlah sample (n) = 60 dan besarnya df dapat dihitung 60 – 2 = 58. Dengan df 58 dan alpha = 0,05 didapat r-tabel = 0,254, sehingga semua indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid*.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas**

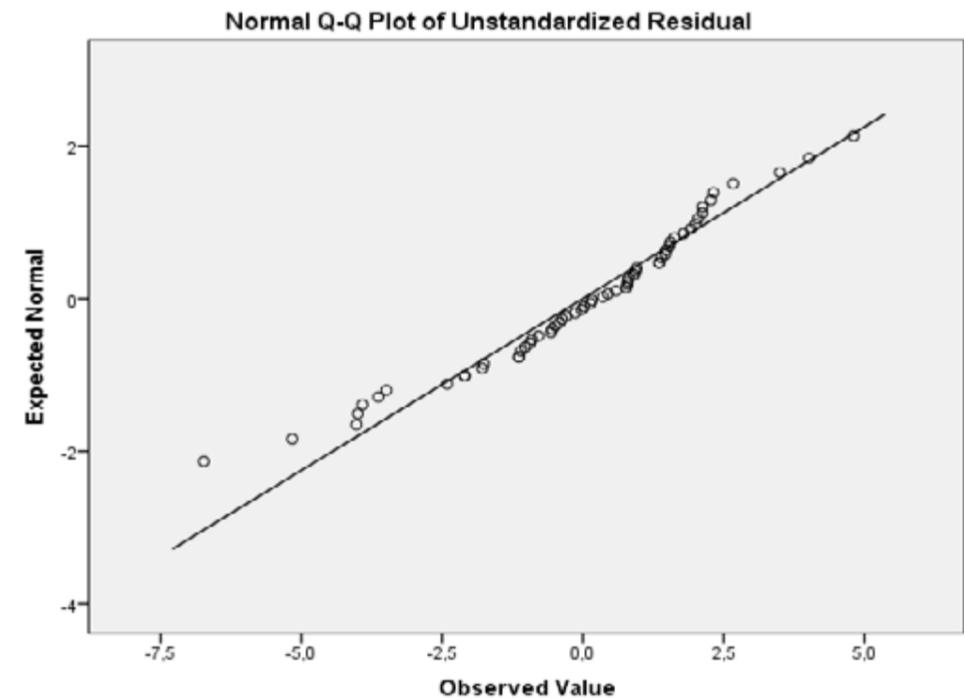
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,855	Reliabel
Motivasi (X2)	0,720	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,701	Reliabel

Sumber : data diolah

Menurut Ghozali (2011), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) > 0,6. Dari tabel 4.6 dapat dilihat nilai cronbach alpha

untuk setiap pernyataan > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuisisioner dapat dinyatakan reliabel.

**Uji Normalitas**



Dari gambar grafik Normal Q-Q Plot of Unstandardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis tersebut, maka dapat dikatakan model regresi yang

digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

**Uji Multikolineritas**

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	0,868	1,128
Disiplin Kerja	0,868	1,128

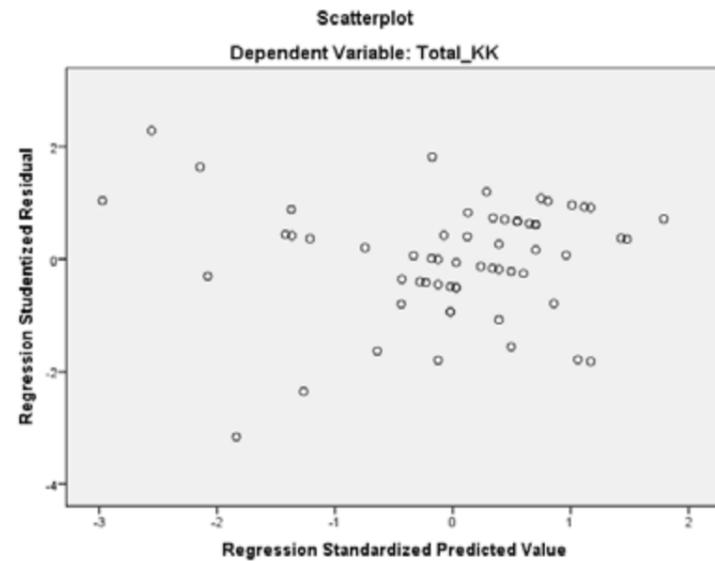
Sumber: data diolah.

Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF, yaitu  $1,128 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas

antara variabel Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan(X2).

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar grafik Scatterplot yang di tampilkan untuk uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak berbentuk pola yang jelas. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah (heteroskedastisitas) terhadap model

regresi sehingga model ini dapat digunakan dalam menganalisis variable Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,202	1,557		7,838	,000		
Total_K	,079	,084	,125	,938	,352	,886	1,128
Total_DK	,194	,101	,257	1,930	,059	,886	1,128

a. Dependent Variable: Total\_KK

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,202 + (0,079) X1 + (0,194) X2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel independen Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,079 yang berarti bahwa apabila variabel

Kompensasi mengalami kenaikan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,079 dengan asumsi variabel lain tetap.

Kerja mengalami kenaikan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,194 dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Variabel independen Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan nilai koefisien 0,194 yang berarti bahwa apabila variabel Disiplin

### Uji Hipotesis

### Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F Hitung

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,514	2	16,757	3,286	,045 <sup>b</sup>
	Residual	290,669	57	5,099		
	Total	324,183	59			

a. Dependent Variable: Total\_KK

b. Predictors: (Constant), Total\_DK, Total\_K

Dari tabel diatas menunjukkan nilai F-hitung = 3,286 dengan signifikansi 0,045. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak atau Ha diterima.

berarti F hitung lebih besar dari pada F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Independen kompensasi dan disiplin kerja dapat digunakan untuk memprediksikan untuk variabel dependen kinerja karyawan.

Apabila dibandingkan antara F hitung dengan F table maka  $3,286 > 1,99$  yang

### Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T Hitung

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,202	1,557		7,838	,000
	Total_K	,079	,084	,125	,938	,352
	Total_DK	,194	,101	,257	1,930	,059

a. Dependent Variable: Total\_KK

Pada tabel diatas menunjukkan hasil dari dua uji yaitu bahwa hasil Uji T. dengan Taraf Signifikan : 0,10

Ho = tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

H1 ≠ ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kemudian Uji T terbukti bahwa :

1. Uji Hipotesis 1  
Rumusan Hipotesis

Dari hasil uji T menunjukkan bahwa

kompensasi tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana  $r = 0,125$  dan nilai t-hitung (0,938) lebih kecil dari nilai t-tabel (1,296).

## 2. Uji Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis

$H_0$  = tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

$H_2 \neq$  ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana  $r = 0,257$  dan nilai t-hitung (1,930) lebih besar dari nilai t-tabel (1,296).

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki koefisien regresi 0,938 dengan signifikansi sebesar 0,352 yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Yuli Suwati (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,930 dengan signifikansi sebesar 0,059 yang berarti disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Raditya Priyo W (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat dilihat dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, kedua variabel tersebut sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya setiap kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas variable kompensasi tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variable disiplin kerja signifikan pengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya dan ingin melakukan penelitian sejenis dapat menambahkan beberapa variabel agar penelitian ini bias semakin berkembang dengan baik dan dapat mengetahui pengaruh yang lebih mendalam lagi dengan membandingkan penelitian sebelumnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat
- Muchdarsyah, Sinungang. 2001. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta :BumiAksara
- Moh.Pabundu Tika, M.M, (2008) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Moh.Nazir.Ph.D (2005) *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Panggabean, S., Mutiara.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Raditya Priyo et al. (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB). Vol. 11 No. 1.

Rosidah dan Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Yuli Suwati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda.*eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (1) : 41-55

