

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serasi Autoraya (TRAC)

Nurmala Agustina¹, Isyana Emita²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: Mhalha03@gmail.com, isyana.ieg@bsi.ac.id

Abstrak: PT. Sinar Inti Telaga was founded in 1986, then transformed into PT Serasi Autoraya in 1990 by introducing the trademark "Toyota A Car". PT. Serasi Autoraya (TRAC) is an international subsidiary. Tbk which is now widely known as one of the largest transportation and logistics service companies in Indonesia. The aim of this research is to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of PT. Serasi Autoraya (TRAC) in this research uses independent variables, namely compensation (X1) and work discipline (X2) as well as the dependent variable, namely employee performance (Y). The population of this study were employees of PT. Serasi Autoraya (TRAC). The sample used the Purposive Sampling method, data collection by collecting questionnaires online with Google from 50 respondents. The method in this research uses quantitative statistical methods. Quantitative statistical analysis includes validity tests, reliability tests, multiple linear analysis. Other hypothesis testing includes classical assumption tests, including data normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, T test, F test, and coefficient of determination test (R²). The data was processed using the SPSS (Statistical Package for Social Science) 25.0 photo windows program. The test result of the T (Partial) test on the compensation variable (X1) show that the sig 0.004 < 0.05 and t value 3,028 > 2,010 (t table) test results on the T (Partial) test on the work discipline variable, namely 0.000 < 0.05 and t value 6,081 > 2,010 (t table). The test results of the F test (Simultaneous) show that the sig value is 0.000 < 0.05 and the calculated f value is 49,966 > 3.19 (f table) and it can be concluded that compensation (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant effect on performance employee (Y).

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: PT. Sinar Inti Telaga berdiri pada tahun 1986, lalu bertransformasi menjadi PT Serasi Autoraya pada 1990 dengan memperkenalkan merek dagang yaitu "Toyota A Car". PT. Serasi Autoraya (TRAC) ini merupakan anak perusahaan Internasional. Tbk yang saat ini telah dikenal luas sebagai salah satu perusahaan layanan transportasi dan logistik terbesar di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serasi Autoraya (TRAC) Peneliti ini menggunakan variabel independent yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), populasi penelitian ini adalah karyawan dari PT. Serasi Autoraya (TRAC). Sampel penggunaan metode Purposive Sampling yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan kuesioner secara online dengan google from kepada responden sebanyak 50 responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Analisis kuantitatif statistik meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis linear berganda, pengujian hipotesis lainnya, uji asumsi klasik antara lain, uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji tereroskedesitas, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²). Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for Social) 25.0 for windows. Hasil pengujian pada uji T (Parsial) pada variabel kompensasi (X1) tersebut menunjukkan bahwa nilai – nilai sig 0,004 < dari 0,05 dan nilai t 3.028 > 2.010 (t tabel) hasil pengujian pada uji T (Parsial) pada variabel disiplin kerja yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai t 6.081 > 2.010 (t tabel). Hasil pengujian pada uji F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 49.966 > 3,19 (f tabel) dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Menurut (Arsyad, 2017) manajemen sumber daya adalah penarikan, seleksi, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Jumadi, 2023) Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar

pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk.

PT. Sinar Inti Telaga berdiri pada tahun 1986, lalu bertransformasi menjadi PT. Serasi Autoraya pada 1990 dengan memperkenalkan sebagai merek dagang “Toyota A Car” TRAC sebagai perusahaan penyedia jasa solusi transportasi terdepan di Indonesia.

Melalui TRAC tersedia juga jasa sewa kendaraan yang akan memudahkan pada pelanggannya yang ingin menyewa mobil untuk mobilitas mereka. Selain itu, tersedia pula fasilitas pelayanan pengemudi yang akan bekerja secara profesional dan kualitas secara memungkinkan untuk menikmati perjalanan yang aman dan nyaman.

Menurut (Cahya et al., 2021) Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, bonus, atau komisi, kompensasi langsung disebut upah dasar yakni upah atau gaji yang seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (hourly wage).

Kompensasi menurut (Heriyanto, 2020) merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas segala pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut kepada perusahaan di tempat dia bekerja dan balas jasa tersebut mempunyai suatu nilai yang dapat dimanfaatkan atau digunakan oleh karyawan tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan unsur yang dapat mempengaruhi segala aktivitas di dalam perusahaan dan menentukan sukses tidaknya perusahaan tersebut di masa yang akan datang.

Tujuan utama kompensasi yaitu untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja karyawan, membangun komitmen dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja menurut (Cahya et al., 2021) merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kekuatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023) Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan karyawan yang diberikan.

Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Menurut (Cahya et al., 2021) untuk mengujur kinerja karyawan adalah dengan kualitas, seberapa baik seorang karuawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kinerja ini dapat dilihat dalam seberapa cepar karyawan bekerja. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung jawab, kesadaran dan kewajiban karyawan untuk melaksanaakn pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. KAJIAN TEORI

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas segala pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut kepada perusahaan di tempat dia bekerja dan balas jasa tersebut mempunyai suatu nilai yang dapat dimanfaatkan atau digunakan oleh karyawan tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan unsur yang dapat mempengaruhi segala aktivitas di dalam perusahaan dan menentukan sukses tidaknya perusahaan tersebut di masa yang akan datang (Heriyanto, 2020)

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan dalam kaiannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kekuatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Cahya et al., 2021)

Menurut (Kerja & Dan, 2022) kinerja karyawan sebagai keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya.

Menurut (Cahya et al., 2021) untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

Tabel 1. Penelitian yang relevan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Cahya et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bengkulu Selatan	Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)	Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif serta membahas tentang suatu perusahaan yang memiliki perbedaan antara jam kerja lembur dan jam kerja normal.	Perbedaan penelitian ini yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan melalui google from.

2	(Kerja & Dan, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima	Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini memiliki variabel yang sama yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini berfokus pada bidang produksi, dimana berbeda dengan penelitian yang sedang dijalankan oleh peneliti
3	(Shofwani & Hariyadi, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).	Fokus pada variabel kompensasi dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan penelitian yang fokus dalam mengukur faktor – faktor yang Mempengaruhi kerja karyawan dalam konteks organisasi.	Perbedaan dalam konteks, industri, dan lingkungan kerja, perbedaan waktu penelitian ini bias mencerminkan perubahan dalam kondisi ekonomi, kebijakan perusahaan,
4	(Aromega et al., 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hottel Manado	Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan	Organisasi swasta yang dapat mempengaruhi aspek manajemen dan kompensasi yanh serupa.	Penelitian yang berbeda, seperti metode pengumpulan data yaitu wawancara dan alat analisis atau ukuran kinerja karyawan.
5	(Pratama et al., 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia DC Ciputat	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	variabel kompensasi dan disiplin kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan	Perbedaan dalam hal ukuran kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pada analisis statistik, pendekatan ini ditekankan untuk merespon pertanyaan penyelidikan dengan mempertimbangkan dengan cermat faktor – faktor yang relevan sehingga dapat menghasilkan kesimpulan mengenai tujuan terkait pada konteks waktu, tempat, atau kondisi tertentu. Selain itu, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positividme. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh

kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2).

Lokasi penelitian ini di PT. Serasi Autoraya (TRAC) Jl. Condet Raya No.15 Gedong, PS. Rebo, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13760.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,580	0,279	Valid
	X1.2	0,506		Valid
	X1.3	0,656		Valid
	X1.4	0,594		Valid
	X1.5	0,790		Valid
	X1.6	0,762		Valid
	X1.7	0,666		Valid
	X1.8	0,734		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,838	0,279	Valid
	X2.2	0,732		Valid
	X2.3	0,690		Valid
	X2.4	0,593		Valid
	X2.5	0,847		Valid
	X2.6	0,810		Valid
	X2.7	0,627		Valid
	X2.8	0,687		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,618	0,279	Valid
	Y2	0,784		Valid
	Y3	0,851		Valid
	Y4	0,791		Valid
	Y5	0,710		Valid
	Y6	0,749		Valid
	Y7	0,652		Valid
	Y8	0,635		Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Hasil dari penelitian ini uji validitas mendapatkan responden sebanyak 50 karyawan, jika diambil signifikannya 0,279 dan berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh pernyataan lebih > dari 0,279 hal ini menunjukkan item pernyataan instrument tersebut dinyatakan valid.

UJI REABILITAS

Uji Reabilitas dapat dipercaya atau handal untuk dijadikan alat ukur variable nilai dari cronbach's alpha (α) dari nilai variable > 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variable tersebut dinyatakan reabel, signifikan jika nilai cronbach alpha (α) dari nilai variable < 0,60 maka indikator variable yang digunakan tidak reabel.

Tabel. 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,815	Reabel
Disiplin Kerja (X2)	0,869	Reabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	Reabel

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Hasil Uji Reabilitas ini menunjukkan nilai cronbach's alpha (α) pada semua variable $> 0,60$ hingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variable Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah reabel.

UJI T (Paesial)

Tabel. 4. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.154	2.786		1.491	.143
	KOMPENSASI	.289	.095	.305	3.028	.004
	DISIPLIN KERJA	.579	.095	.612	6.081	.000

Sumber: Output SPSS Ver 2.5

1. nilai signifikansi (sig) kompensasi (X1) yaitu $0,004 < 0,05$ dan nilai $t \ 3.28 > 2.010$ (t tabel) maka dapat disimpulkan ada pengaruh variabel
2. kompensasi (X1) terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) atau hipotesis diterima.
3. Sedangkan nilai signifikansi (sig) disiplin kerja (X2) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \ 6.081 > 2.010$ (t tabel) maka dapat disimpulkan ada pengaruh variabel(X2) terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) atau hipotesis diterima.

UJI F (Simultan)

Uji f bertujuan untuk menguji seberapa jauh variabel independent yang digunakan akan mampu menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan pada penelitian ini yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka variabel dinyatakan berpengaruh secara simultan.

Tabel. 5. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.975	2	216.987	49.966	.000 ^b
	Residual	204.105	47	4.343		
	Total	638.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Output SPSS Ver 2.5

Dalam tabel IV.11 dapat dilihat memperlihatkan hasil bahwa nilai signifikan (sig) 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 49.966 > 3,19 (f tabel), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Uji regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengukur tingkat besarnya pengaruh antara variabel - variabel independen terhadap dependen yang memprediksi apakah setiap variabel akan mempengaruhi kenaikan ataupun penurunan.

Tabel. 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.154	2.786		1.491	.143
	KOMPENSASI	.289	.095	.305	3.028	.004
	DISIPLIN KERJA	.579	.095	.612	6.081	.000

Sumber: Output SPSS Ver 2.5

Berdasarkan tabel IV.12 dapat dilihat bahwa nilai konsta (Constant) sebesar 4.154 sedangkan nilai kompensasi (X1) sebesar 0,289 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,579 artinya jika variabel X2 meningkat maka nilai Y juga akan meningkat

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Uji ini bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi dari variabel independent kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) untuk menerangkan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Tabel. 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 a	.680	.667	2.084

Sumber: Output SPSS Ver 2.5

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat bahwa nilai konsta (Constant) a sebesar 4.154 sedangkan nilai kompensasi (X1) sebesar 0,289 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,579 artinya jika variabel X2 meningkat maka nilai Y juga akan meningkat.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk mencari tau atau menguji model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak normal. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila pada hasil uji KolmogrovSmirnov terhadap nilai residual dari analisis regresi linear berganda, dihasilkan nilai signifikansi yang besarnya $> 0,05$ dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel. 8. Hasil Uji Normalitas

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04093331
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.062
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS Ver 2.5

Berdasarkan hasil yang dapat diketahui bahwa nilai dari uji normalitas nilai tingkat signifikansinya adalah 0,200 yang artinya lebih dari $> 0,05$ dan dapat disimpulkan data tabel uji normalitas dikatakan berdistribusi normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independent (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independent dan bebas dari gejala multikolineritas. Mengetahui

ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflationfactor) dan juga nilai tolerance. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$. Hasil menunjukkan bahwa diketahui nilai VIF variabel kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) adalah $1.487 < 10$ dan nilai tolerance value $0,673 > 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel. 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.154	2.786		1.491	.143		
	XTX.1	.289	.095	.305	3.028	.004	.673	1.487
	XTX.2	.579	.095	.612	6.081	.000	.673	1.487

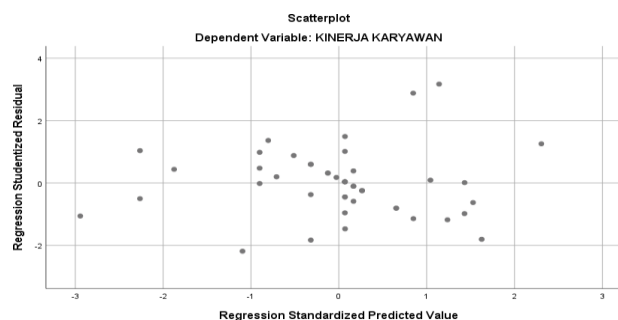
a. Dependent Variable: TXT.Y

Sumber: Output SPSS Ver 2.5

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian Heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel. 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS Ver 2.5

Hasil diperlihatkan bahwa titik – titik menyebar disekitar atas atau bawah mendekati angka 0, dan penyebaran titik – titik data tidak berpola. Berarti dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, uraian – uraian yang telah dibahas sebelumnya mengenai faktor – faktor kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Serasi Autoraya (TRAC) penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian pada variabel kompensasi (X1) pada uji – uji yang ada pada penelitian menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka saran – saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, pentingnya perhatian lebih terhadap kompensasi dan disiplin kerja terhadap karyawan nya. Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi telah diberikan secara adil sesuai dengan kontribusi dan pencapaian karyawan, serta kompetitif dengan pasar tenaga kerja.
2. Bagi karyawan, perlu memahami kebijakan kompensasi pada perusahaan. Hal ini termasuk memahami jenis dan tingkat kompensasi yang ditawarkan serta bagaimana kompensasi tersebut berkaitan dengan kinerja. Dengan pemahaman yang baik, karyawan mengelola harapan mereka terhadap kompensasi dan disiplin kerja dan dapat memanfaatkannya sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja.
3. Bagi Penulis, untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap variable – variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memanfaatkan berbagai teknik analisis data dan perbanyak referensi - referensi melalui jurnal maupun buku agar dapat memberikan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR REVERENSI

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Arsyad. (2017). Bab II kajian teori. *BAB 2 Kajian Teori*, 1(1), 16–72.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Gito, S. P., & Fernos, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 151–168.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Kerja, P. K., & Dan, D. K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal X*, 8(1), 1–24.
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). Jurnal. *Jurnal X*, 3(2), 12–24.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>