

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Sukabumi**

**Nurli Yanti<sup>\*1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Nusa Putra, [nurli.yanti\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:nurli.yanti_mn20@nusaputra.ac.id)

**Abstract:** *This research plan aims to determine the influence of **work discipline** and **compensation** on the **employee performance** of PT. Daehan Global Sukabumi. The data used in this study will be sourced from both primary and secondary data. A sample of **97 respondents** will be taken from the total population of 3,547 employees at PT. Daehan Global Sukabumi. The research type employed is a **quantitative approach**, and the analysis technique used in this study will be **SPSS**.*

**Keywords::** *Work Discipline; Compensation; Employee Performance*

**Klasifikasi JEL:**

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota, perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya, Liker (2016).

Manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu perusahaan seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi perusahaan jika manusia didalam perusahaan itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, Brahmasari & Suprayetno, (2015).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan pemindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, Trisnowati & Budiwinarto, 2013.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus-bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Disiplin kerja merupakan suatu

sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, Baharuddin, Alhabsji, & Utami, (2013).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, Keraf, (2017). Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan, Arsyenda (2015). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula, Hirma (2016). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak

memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula, Ariwibowo & Nugraheni(2016). Fenomena penelitian yang terkait pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global Sukabumi ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti: jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 07.30 Wib dan pulang sebelum jam 16.00 Wib, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan PT. Daehan Global Sukabumi ditemukan bahwa penerapan kompensasi finansial maupun non finansial, namun ada halnya pemberian kompensasi dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan. Misalnya karyawan yang memiliki kelas jabatan 11 yang dari peraturan perusahaan jelas memiliki kompensasi ataupun tunjangan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang kelas jabatannya 12. Sedangkan dalam tanggung jawab atau pemberian pekerjaan biasanya kelas jabatan 12 mendapat tanggung jawab pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan kelas jabatan 11. Hal inilah yang sering mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak adil yang berakibat pada kinerja mereka yang menurun (Hasil wawancara dengan beberapa karyawan. pada Direktorat SDM dan Umum PT. Daehan Global Sukabumi ditemukan penerapan pada saat dilakukannya pra penelitian). Berdasarkan

latar belakang tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Sukabumi”

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut (Afandi, 2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi MSDM tersebut adalah perusahaan agar bisa mendapatkan tingkat laba yang tinggi daripada bunga bank. (Hasibuan, 2016:21).

### *Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia*

Tenaga kerja manusia dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Hasibuan, 2016:22).

- a. Pengusaha  
Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tak akan terjadi. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pemimpin atau Manager

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

***Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut (Hasibuan, 2016:23), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job recruitment, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

***Disiplin Kerja***

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedomam-pedomam organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal, Mangkunegara (2015). Darsono dan Siswandoko (2015) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih. menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan 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 karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan 9 perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, Veitzal dan Sagala

(2016). Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, Hasibuan (2016).

#### *Macam-macam Disiplin Kerja*

Dalam macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk, Mangkunegara (2015) yaitu:

- a. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
- b. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai

dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### *Pelaksanaan Disiplin Kerja*

Terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner yaitu: aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif, Veitzal dan Sagala (2016).

- a. Aturan Tungku Panas  
Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.
  - 1) Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
  - 2) Memberi peringatan, hal ini dilakukan untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
  - 3) Memberi hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
  - 4) Membakar tanpa membedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan, tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

- b. Tindakan Disiplin Progresif  
Tindakan disiplin progresif (progressive discipline) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang dibutuhkan yaitu, peringatan lisan, peringatan tertulis, dan terminasi.
- c. Tindakan Disiplin Positif  
Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka dari pada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prasyarat yang perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan

peraturan-peraturan kepada para karyawan.

### *Pengukuran Disiplin Kerja*

Mengenai adanya penataan serta perbaikan mengenai disiplin kerja karyawan, umumnya disiplin kerja karyawan juga dapat diukur dari:

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- e. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi dikutip oleh Rinoldy (2013). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang

selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

### ***Kompensasi***

Mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, Veitzal dan Sagala (2016). Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja, Wibowo (2012). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan, Sedarmayanti (2015). Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka, Darsono dan Siswandoko (2015).

### ***Bentuk-bentuk Kompensasi***

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk, menurut Darsono dan Siswandoko (2015) sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
  - 1) Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
  - 2) Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
  - 3) Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja, Wibowo (2012).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation) terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.
  - 1) Tunjangan-tunjangan, adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, dan asuransi kesehatan.
  - 2) Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang, Hasibuan (2016).
- c. Kompensasi non finansial (non financial compencation), yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan. Pada bentuk-bentuk kompensasi tersebut juga

terdapat kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan berupa upah dan gaji, bonus atau komisi, Veitzal dan Sagala (2016). Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

#### ***Komponen-komponen Kompensasi***

Ada beberapa komponen-komponen kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (fringe benefit), Veitzal dan Sagala (2106) sebagai berikut:

##### **a. Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Adapun tujuan pemberian gaji menurut Suwanto,dkk (2013) adalah:

- 1) Ikatan Kerjasama Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Adanya pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Daehan Global Sukabumi akan

menciptakan ikatan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan, sehingga pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik.

- 2) Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Daehan Global Sukabumi bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
- 3) Pengadaan Efektif Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan khususnya di PT. Daehan Global Sukabumi.
- 4) Motivasi Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Karyawan telah menciptakan kinerja yang baik atas pemberian kompensasi yang layak yang diberikan oleh PT. Daehan Global Sukabumi.
- 5) Menjamin Keadilan Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara



karyawan dalam organisasi baik keadilan internal dan eksternal, keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai relatif suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain.

- 6) Disiplin Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan akan menciptakan tingkat disiplin yang baik apabila PT. Daehan Global Sukabumi memberikan kompensasi yang memadai dengan begitu karyawan akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 7) Pengaruh serikat buruh Serikat buruh ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan PT. Daehan Global Sukabumi bagi karyawannya. Apabila serikat buruh ini kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya.
- 8) Pengaruh Pemerintah Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi masyarakat. Melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang intinya

untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal yang layak diberikan pengusaha bagi karyawannya.

- b. Upah  
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi upah ini tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c. Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.
- d. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit)  
Kompensasi tidak langsung atau fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi-asuransi, tunjangan,

tunjangan, dan lain-lain. Dalam praktiknya kompensasi yang diberikan antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain, Veitzal dan Sagala (2016).

#### *Asas-asas Kompensasi*

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajiban, dengan memperhayikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi, Suwanto, dkk (2013).

a. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

b. Asas Kelayakan dan Kewajiban

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan.

#### *Kinerja Karyawan*

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, Veitzal dan Sagala (2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mathis dan Jackson (2013).

#### *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, Mathis dan Jackson (2013) yaitu:

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas

- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai: Kinerja (Performance) = Kemampuan (Ability) x Usaha (Effort) x Dukungan (Support). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora) dalam Mangkunegara (2015):
- 1) Faktor Individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi
  - 2) Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, dan motivasi.
  - 3) Faktor Organisasi terdiri dari struktur organisasi dan job design.
- b. Productivity, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- c. Job knowledge, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Reliability, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- e. Availability, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktifitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- f. Independence, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dan pengawasnya.

### *Tinjauan Empiris*

Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpretasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif.

### *Penelitian Terdahulu*

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Yuli Suwati (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap	Metode Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

### *Ukuran Penilaian Kinerja*

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, Dessler (2013) sebagai berikut:

- a. Quality, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.

		Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Tunas Hijau Samarinda)		sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.
2	I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadisa, Ida Bagus Rai Adnyana (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Jasa Konstruksi di Denpasar).	Metode Kuantitatif	Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan pada Jasa Konstruksi di Denpasar
3	M. Harli (2017)	Selatan).	Metode Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung

				Kalimantan Selatan
4	Ferina Sukma wati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu)	Metode Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerjafisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu
5	Rio Marpau ng dan Tri Dinda Agustin (2017)	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Kejaksaaan Tinggi Riau)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian Menunjukkan berdasarkan hasil uji t pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan berdasarkan uji F pengawasan dandisiplin kerja bersama- sama memiliki pengaruh terhadapkinerja pegawai

				Kejaksanaan Tinggi Riau
--	--	--	--	----------------------------

### *Kerangka Pikir*

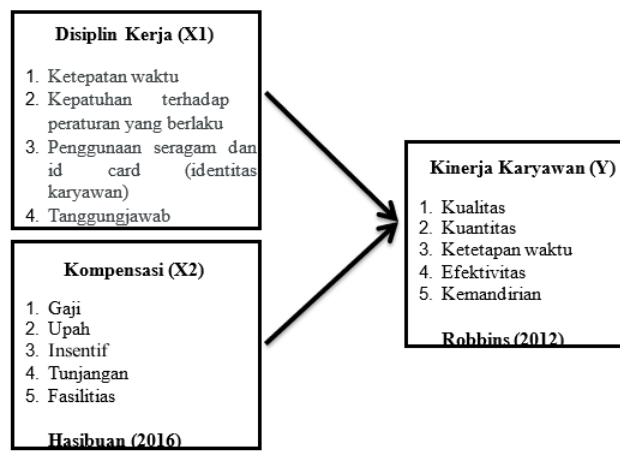
Menurut (Afandi, 2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan dari fungsi-fungsi MSDM tersebut adalah perusahaan agar bisa mendapatkan tingkat laba yang tinggi daripada bunga bank. Sedangkan karyawan agar bisa mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan.

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal, Mangkunegara (2015).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, Veitzal dan Sagala (2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mathis dan Jackson (2013). Adapun kerangka pikir pada penelitian ini dapat kita lihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### ***Hipotesis***

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis:

- a. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Sukabumi.
- b. Diduga Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global Sukabumi.

### **METODE PENELITIAN**

#### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif, karena dalam pelaksanaan meliputi data yang berupa angka atau data berupa kata-kata atau kalimat yang di konversi menjadi data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

#### ***Lokasi dan Waktu Penelitian***

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Daehan Global Sukabumi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan Oktober 2023.

#### ***Profil Perusahaan***

PT. Daehan Global Sukabumi adalah bagian dari perusahaan garmen yang awal mula berdiri di Bogor sejak tahun 1996. Perusahaan pakaian jadi ini memiliki pertumbuhan yang cukup pesat, hingga menjadi salah satu perusahaan yang

terkemuka di Asia. Pada tahun 2005, Daehan Global mendirikan DHG Sourcing di Seoul, Korea. Kemudian, pada tahun 2008 perusahaan ini membuka Sales Office di Bogor.

Semakin melebarkan sayapnya, Daehan Global kemudian membuka kantor Vietnam di Hanoi pada tahun 2010, dan membuka R&D Office di Seoul, Korea pada tahun 2016. Di Indonesia sendiri, PT Daehan Global beroperasi di empat lokasi, yaitu di Cibinong, Citeureup, Brebes dan Sukabumi dengan total tenaga kerja sekitar 14.000 orang.

Daehan Global Sukabumi sendiri memiliki dua gedung yakni Daehan Global 2 dan Daehan Global 3 yang berjumlah 3.547 orang. Daehan Global memiliki Visi, yaitu: “Ini adalah tujuan Daehan Global untuk menghasilkan pakaian kualitas tertinggi, yang memenuhi kebutuhan pelanggan kami dan untuk menutupi berbagai produk yang seimbang dan luas.”

#### ***Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran***

Definisi dari masing-masing variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel Independent/Bebas (X1)  
Variabel independent adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independentnya adalah Disiplin Kerja.

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman

organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal, Mangkunegara (2015).

b. Variabel Independent/Bebas (X<sub>2</sub>)

Variabel independent adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independentnya adalah Kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, Veitzal dan Sagala (2016).

c. Variabel dependent/terikat (Y)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (independent). Dalam penelitian ini variabel dependentnya adalah Kinerja Karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mathis dan Jackson (2013).

### *Skala Likert*

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti.

Keterangan Skala:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Ragu-ragu (RR)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### *Populasi dan Sampel*

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Daehan Global Sukabumi yang berjumlah sebanyak 3.547 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Uma Sakaran, 2011). Berikut adalah tabel populasi PT. Daehan Global Sukabumi.



**Tabel 2. Populasi PT. Daehan Global Sukabumi**

NO	DEPT	JUMLAH KARYAWAN (POPULASI)
1	STAFF	218
2	GUDANG	154
3	SAMPLE/LAB	60
4	CUTTING	189
5	SEWING	2377
6	FINISHING	306
7	QA/QC/DA	221
8	SECURITY/UMUM	22
<b>Total</b>		<b>3547</b>

Sumber: Bagian HRD

Sample yang dipilih merupakan sebagian karyawan PT. Daehan Global Sukabumi yang dipilih secara purposive sampling populasi., purposive sampling sendiri merupakan teeknik pengambilan sampel secara acak dari populasi yang ada. Untuk menggunakan teknik ini memerlukan hitungan untuk menentukan jumlah sampel. Dalam pengambilan sampel ini peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e<sup>2</sup> = persen kelonggaran ketidaktelitian (10%)Diketahui N = 3547 e<sup>2</sup> = 10%Maka n = 3547 / (1+ (3547(0,1)<sup>2</sup> )

= 3547 / (1+ (3547(0,01)

= 3547 / (1+ 35.47)

= 3547 / 36.47

= 97,258

= 97 sampel yang diambil

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penulisan ini, pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut:

## a. Wawancara

Wawancara merupakan metode ketika subjek dan peneliti bertemu dalam satu situasi tertentu dalam proses mendapatkan informasi. Informasi penelitian yang berupa data diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek penelitian

## b. Kuesioner

Adalah metode penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data daftar pertanyaan yang akan disebarakan pada responden.

c. Dokumentasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan.

**Metode Analisis Data**

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Adapun metode analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Analisis Statistik Deskriptif

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012: 92).

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

dalam memenuhi standar yang sudah ditentukan seperti berikut:

- Apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel, kesimpulannya item koesonier tersebut valid
- Apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel, kesimpulannya item koesonier tersebut tidak valid

2) Uji Reabilitas

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

3) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah kumpulan data di modelkan dengan baik oleh distribusi normal dan untuk menghitung seberapa besar kemungkinan variabel acak yang mendasari kumpulan data terdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan regresi linear berganda untuk menguji adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent . Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta_1, \beta_2$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel

dependent yang didasarkan pada variabel independent.

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

e = Residual value atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Uji  $R^2$  (Uji Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen (Imam Ghozali, 2011:97).

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut ghozali (2016:99) adalah jika  $p\ value < 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika  $p\ value > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak, dapat dihitung dengan rumus  $y = a + b$ .

## REFERENCE

- Ridwan. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan melalui Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kelurahan Sekecamatan Banteng Kelurahan Banteng. YUME: Jurnal Of Management. 2(2). <http://journal.stiemkop.ac.id/index.php/yume>
- Syafina, Nova. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka fajar Pekanbaru. Eko dan bisnis (riau economics and business reviewe). P.ISSN: 1410-7988.E.ISSN: 2614-123X. 8(4). 1-12
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen. 1(4). 1245-1253