



## PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS PT LASTANA EXPRESS CABANG RADEN INTEN)

Oleh : Sri Lestari dan Riani Nahriyati

email : srisleman68@gmail.com; riani00.rn@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance in a sample of 92 people. The research data was obtained through distributing questionnaires to employees, then from the answers to the questionnaires were processed and carried out with regression, correlation, t-test and f-test tools using the SPSS 25 program.  $0.382 (X_2)$  with the value of the equation, it can be seen that the value of  $a = 12,444$  can be interpreted as  $Y$  if  $X_1$  and  $X_2$  are equal to 0. The value of  $B_1 = 0.356$  indicates that for every one-time increase in compensation, the increase in work discipline will increase employee performance by 0.356. The value of  $B_2 = 0.382$  indicates that every one-time increase in work discipline will increase employee performance by 0.382. In the calculation of the coefficient of determination, the calculation is 0.700, this shows that the magnitude of the influence given by the compensation and work discipline variables on employee performance is 70.0%. While the remaining 30.0% is influenced by other factors not examined in this study. From the calculation of the  $F$  test, it can be seen that the significance value is  $\alpha = 5\%$  and can be assessed as  $F_{count} 103.764$  with an  $F_{table}$  value of 3.10. Due to the results of  $F_{count} > F_{table} (103.734 > 3.10)$ , it means that compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, so it can be concluded that  $H_a$  is accepted.*

*Keywords: Compensation, Work Discipline, and Employee Performance*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Dunia globalisasi pada saat ini karyawan harus mampu berkembang pada diri sendiri dengan baik secara proaktif, karena persaingan perusahaan semakin pesat. Potensi setiap karyawan harus berkembang secara maksimal dengan kinerja yang tinggi dan pekerja keras. Dengan ini setiap karyawan diperlukan memiliki karya-karya bekerja yang terimplementasi dengan baik.

Karyawan ialah aset paling utama pada suatu perusahaan, jika tidak ada keikutsertaan, proses berjalannya kegiatan pada perusahaan tidak terjadi. Karyawan selalu melakukan perencanaan aktif dalam menggapai tujuan perusahaan. Pada perusahaan setiap karyawan harus mampu mendukung perkembangan perusahaan dengan memiliki orang-orang yang dapat memberikan bakat, inspirasi, tenaga, serta waktu untuk perusahaan.

Salah satu cara agar dapat memperbaiki kinerja badan usaha adalah dengan melalui peningkatan kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sedangkan untuk mengetahui kualitas sumber daya yang dimilikinya maka badan usaha harus selalu melaksanakan penilaian kinerja secara rutin sehingga perkembangan dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dapat dipantau secara teratur. Pengelolaan tenaga kerja perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting, terutama apabila perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya yang langsung berhubungan dengan para pemakai jasa.

PT Lastana Express Cabang Raden Inten adalah industri yang menjalankan usahanya di bidang jasa pengiriman didirikan pada 12 februari 2016. PT Lastana Express Cabang Raden Inten merupakan bagian dari Lazada Group yang telah berdiri pada tahun 2012 dan saat ini telah berkembang menjadi tujuan belanja dan penjualan online terkemuka di Asia Tenggara. PT Lastana Express Cabang Raden Inten merupakan perusahaan yang memiliki pegawai tetap dan pegawai kontrak dengan susunan kepemimpinan mulai dari Manager, Supervisor, Leader, CS serta kurir pengiriman.

\* Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam As-Syafi'iyah

PT Lastana Express Cabang Raden Inten pada tahun 2016-2018 mencakup 7 kecamatan area pengiriman diantaranya Cakung, Duren Sawit, Jatinegara, Kramat Jati, Makasar, Matraman dan Pulogadung. Kemudian pada tahun 2019 adanya perubahan area pengiriman menjadi 3 kecamatan yaitu Duren Sawit, Makasar dan Kramat Jati. Hal ini disebabkan karena lokasi tempat pekerjaan yang kurang mendukung untuk menjalankan operasional pengiriman. Dan pada tahun 2020 mengalami perubahan area pengiriman kembali menjadi 2 kecamatan yaitu Duren Sawit dan Makasar. Dengan adanya faktor lokasi operasional pengiriman serta area pengiriman kurir terjangkau.

Pada saat ini PT Lastana Express Cabang Raden Inten sedang mengalami masalah terkait turunnya kinerja karyawannya. Hal ini dapat diketahui dari banyaknya komplain dari pelanggan terkait terlambatnya pengiriman dan kesalahan alamat tujuan pengiriman serta kesalahan barang atau unit yang dipesan oleh pelanggan. Penurunan kinerja karyawan biasanya disebabkan oleh menurunnya disiplin karyawan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, serta kepuasan kerja dalam bekerja akibat dari kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan peningkatan kinerja karyawan maka dapat mempengaruhi hasil penjualan yang dihasilkan. Oleh karena itu jika pemberian kompensasi dan disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan akan turun, akibatnya hasil penjualan juga ikut menurun. Berikut data yang di tampilkan dari performance atau kinerja karyawan selama 5 tahun periode 2016-2020 :

Tabel 1.1

Data Performance PT Lastana Express Cabang Raden Inten Tahun 2016-2020

Tahun	Total Paket (unit)		Unsuccess (unit)
	Target	Realisasi	
2016	172.422	166.301	6.121
2017	170.544	166.313	4.231
2018	155.216	149.946	5.270
2019	132.159	130.361	1.798
2020	100.368	99.433	935

Sumber: PT Lastana Express januari 2016-2020 (Data diolah)

Dapat dilihat dari tabel 1.1 pencapaian kinerja karyawan PT Lastana Express Cabang Raden Inten dari tahun 2016-2020 mengalami fluktuasi. Untuk paket yang masuk mulai dari tahun 2016-2020 mengalami penurunan setiap tahunnya tetapi, untuk kinerjanya mengalami kenaikan dilihat dari data tahun

2020 pengiriman yang unsuccess sebanyak 935 unit. Dengan ini, adanya selisih pencapaian karena proses pengiriman tidak tepat waktu seperti yang dijanjikan

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan untuk periode tertentu dibandingkan dengan berbagai opsi, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah disepakati. Indikator adalah kualitas pekerjaan ketenagakerjaan, jumlah karyawan dan kontribusi kepada organisasi. Prestasi Kerja adalah ukuran kesuksesan seseorang dalam mencapai tujuan menurut Maryoto (Prihantoro 2019:27).

Kinerja karyawan ialah aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal ialah buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga ialah akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Jika kinerja karyawan turun akan menghambat pencapaian suatu tujuan perusahaan (Sudaryo 2018:203).

Adapun faktor dari kinerja karyawan yaitu motivasi, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan skema pekerjaan. Bilamana kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor tersebut tidak ada. Permasalahan dalam kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja mencakup output serta kesadaran dalam bekerja menurut Handoko (Akbar 2018:6).

Pemimpin organisasi sangat menyadari perbedaan produktivitas antara satu karyawan dan karyawan lain di bawah kendali mereka. Terlepas dari kenyataan bahwa karyawan bekerja di tempat yang sama, produktivitas mereka tidak sama. Secara keseluruhan, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja menurut Asad (Prihantoro 2019:29).

Pemberian kompensasi di PT Lastana Express Cabang Raden Inten masih belum maksimal, dalam pemberian kompensasi seperti pemberian gaji, bonus, dan upah menjadi kendala yang dirasa pihak karyawan. Kondisi inilah yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dan akan menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan nantinya. Salah satunya pemberian kompensasi yang kurang dari perusahaan ini seperti tidak ada uang transport, kurangnya uang operasional, tidak ada uang service kendaraan. Hal ini dikarenakan operasional perusahaan menggunakan kendaraan pribadi karyawan.

Kompensasi ialah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kemudian fungsi dari adanya pemberian kompensasi ialah pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, penggunaan sumber daya manusia lebih efisien dan efektif, serta mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi menurut Martoyo (Badriyah 2017:154).

Kompensasi ialah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang di bayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang di bayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (Hasibuan 2020:117).

Saat ini PT Lastana Express Cabang Raden Inten mengalami disiplin kerja yang kurang baik berdasarkan data perkembangan absensi yang di dapatkan dari perusahaan, Berikut tabel 1.2 data absensi karyawan.

Tabel 1.2 menunjukkan informasi bahwa tingkat absensi karyawan PT Lastana Express Cabang Raden Inten pada tahun 2020 belum sesuai dengan yang di harapkan. Dalam 1 tahun rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan sangat tinggi yaitu rata-rata sebesar 4,58%. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat dan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan apapun. Dilihat dari tingkatan pada absensi karyawan bulan mei dan juni untuk persentase kehadiran alfa tinggi dikarenakan pada bulan tersebut adanya hari raya Idul Fitri sehingga karyawan banyak yang tidak hadir. Dengan hal ini maka semakin menurun tingkat kehadiran karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menghambat berjalannya perusahaan.

Disiplin kerja ialah suatu peraturan yang di gunakan seorang atasan pimpinan untuk berinteraksi kepada pegawai agar pegawai mau untuk mengubah tingkah lakunya agar meningkatkan kinerja pegawai dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Zainal 2018:825).

Sehingga seorang pegawai yang di katakan mempunyai sikap disiplin kerja yang baik jika yang bersangkutan konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang di amanahkan kepadanya.

Seperti dalam ayat Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَالْيُوفِيِّهِمْ أَجْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Berdasarkan ayat Al-Qur'an surat Al Ahqaaf ayat 19 bahwa Allah SWT. mencukupkan segala sesuatu hal yang baik dari apa yang telah dikerjakan oleh mereka (manusia). Maka dalam dunia pekerjaan setiap pemimpin atasan perusahaan akan melihat proses kerja karyawannya secara baik maupun buruk di perusahaannya dengan hasil kerjaan yang beraneka ragam. Jika kinerja karyawan yang bernilai positif dapat mempromosikan karyawan, mendapatkan bonus atau upah yang di dapat dari pemimpin atasan perusahaan. Dan jika kinerja karyawan yang bernilai negatif dapat membuat karyawan di mutasi bahkan di PHK.

Penelitian terdahulu yang di lakukan (Afnita 2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat” dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Purnama 2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima” dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada karyawan PT Lastana Express Cabang Raden Inten periode 2016-2020) ”.

### **Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lastana Express Cabang Raden Inten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lastana Express Cabang Raden Inten?

### **Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Lastana Express Cabang Raden Inten.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lastana Express Cabang Raden Inten.

### **Manfaat penelitian Manfaat Teoritis**

Manfaat yang di hasilkan dari Penulisan ini sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**  
Secara teoritis demi memberikan partisipasi bagi peningkatan model yang telah di teliti sebelumnya dari peneliti terdahulu dan membagikan informasi lebih kepada peneliti selanjutnya. Terutama penyebab yang berdampak pada kompensasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan sehingga dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya penelitian dapat memperbanyak pemahaman dan wawasan.
2. **Manfaat Praktis**
  1. **Bagi peneliti**  
Memperdalam pengetahuan peneliti di dalam aspek ilmu sumber daya manusia terkait dengan kompensasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan dan sebagai referensi yang lain meneliti di bidang serupa selanjutnya.
  2. **Bagi perusahaan**  
Hasil observasi di angankan dapat berguna untuk bagian perusahaan yaitu untuk sebuah data dan arahan dalam menentukan langkah untuk menuntaskan prosedur perusahaan dalam kaitannya dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Lastana Express Cabang Raden Inten.
  3. **Bagi pihak lain**  
Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam (Sudaryo 2018:203) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata job performance/ prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tika P dalam (Sudaryo 2018:204) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam

suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Dari definisi para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yaitu prestasi kerja seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Cara untuk memperlihatkan kemajuan perusahaan dilihat dari hasil penilaian kerja pegawai. Target objek penilaian kerja karyawan ialah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

#### **Kompensasi**

Menurut (Zainal 2018:741) mengemukakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap layanan perusahaan. Pemberian penghargaan merupakan salah satu implementasi fungsi SDM yang terkait dengan segala macam penghargaan individu, sebagai pertukaran dalam pelaksanaan tugas organisasi.

Menurut (Hasibuan 2020:117) mengemukakan bahwa kompensasi adalah biaya dan pengeluaran perusahaan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan akan memberikan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan. Dengan demikian, nilai tenaga kerja karyawan harus lebih besar dari gaji yang dibayarkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat menghasilkan keuntungan dan menjamin kelangsungan perusahaan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi ialah pengeluaran dari perusahaan untuk karyawan yang berbentuk uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa. karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tidak hanya karena pemberian kompensasi ialah salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.

#### **Disiplin Kerja**

Menurut (Zainal 2018:599) mengemukakan bahwa disiplin Kerja ialah suatu peraturan yang di gunakan seorang atasan pimpinan untuk berinteraksi kepada pegawai agar pegawai mau untuk mengubah tingkah lakunya agar meningkatkan kinerja pegawai dalam mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan 2020:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan ialah fungsi operatif keenam dari

Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ialah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

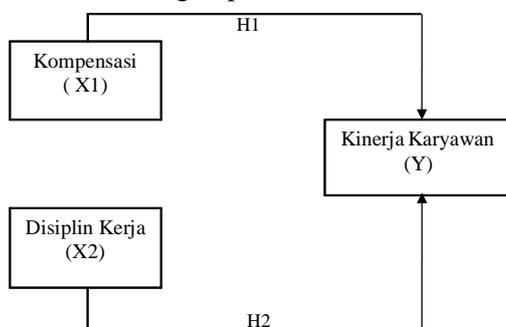
Disiplin kerja ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan agar perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja hubungan sebagai independen (x) terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (y).

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1  
 Kerangka pemikiran



### Hipotesis

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## METODE PENELITIAN

### Variabel dan pengukuran

#### Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variable bebas (independent): X1 = Kompensasi. X2 = Disiplin Kerja

2. Variabel terikat (dependent): Y = Kinerja Karyawan.

### Pengukuran

Pengukuran variabel kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja menggunakan skala likert digunakan sebagai acuan tolak ukur menyusun butir-butir pernyataan agar menghasilkan data kuantitatif. Indikator diukur dengan skala likert dengan pilihan “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

### Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lastana Express Cabang Raden Inten yang berjumlah 120 orang. PT. Lastana Express Cabang Raden Inten memiliki karyawan tetap dan tidak tetap. Adapun karyawan tetap terdiri dari Manager, Supervisor, Leader, Dispatcher, Customer Relation dan kasir. Sedangkan karyawan tidak tetap yaitu Sorter, Kurir, dan Security.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin karena populasi dalam penelitian ini sudah diketahui dengan jelas jumlahnya atau sudah ada data pasti jumlah karyawan PT. Lastana Express Cabang Raden Inten.

Rumus Slovin untuk jumlah populasi 120 orang dan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat eror 5% adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{120}{1 + (120 \times 0,5^2)}$$

$$= 92,30$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan rumus Slovin untuk populasi 120 orang dan tingkat kepercayaan 95%, maka sampel dalam penelitian ini yang dipakai sebanyak 92 responden.

3. Teknik Sampling  
Teknik pengguna sample yang dipakai di dalam penelitian ini ialah simple random sampling. Menurut (Sujarweni 2018:107) mengemukakan bahwa “Simple random sampling ialah teknik penggunaan sample yang dijalankan dengan random tanpa mengamati proses yang ada didalam populasi karena populasi di dala penelitian sifatnya homogen”.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer terdiri dari :

1. Wawancara  
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara pada penelitian ini ialah mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden secara tatap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.
2. Kuesioner  
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara kuesioner pada penelitian ini ialah dengan mengajukan pernyataan secara tertulis atau melalui google form yang langsung dapat disebar melalui social media guna memperoleh tanggapan dari responden. Yang menjadi responden dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di PT Lastana Express. Jenis data hasil kuesioner tersebut menjadi data primer. Data sekunder terdiri dari :  
Catatan, buku-buku sebagai teori, serta website yang terkait dengan informasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

### Metode Analisis Data

#### Uji Instrumen

- 1) Uji Validitas  
Data yang diperoleh kemudian di uji dengan menyaksikan korelasi antar item pertanyaan pada kuesioner. Kuesioner yang disusun perlu diukur dengan apa yang ingin diukur dengan menggunakan aplikasi SPSS terbaru.. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi product momemnt dengan menggunakan rumus sebagai berikut : (Sujarweni 2018:132)

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

X = Skor item Y = Skor total  
XY = Skor Pertanyaan N = Jumlah responden  
Rxy = Kolerasi product moment

- 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah tolak ukur untuk menilai sesuatu alat penelitian agar menjadi alat yang akurat. Apabila variabel penelitian memakai alat yang akurat maka kesimpulan penelitian akan mendapat nilai harapan yang maksimal. Syarat pengujian reliabilitas yaitu Jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut : (Sujarweni 2018:134)

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
K = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  = Varians total

#### Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas  
Uji Normalitas dipakai sebagai indikator distribusi pada sebuah informasi yang mengarah ke normal, dengan pembagian informasi dalam bentuk lonceng dan distribusi yang presisi . Dalam uji normalitas ini ada 2 cara yaitu dengan uji statistic kolmogorof.  
Signifikan  $\alpha >$  0,05, maka data terdistribusi normal.  
Signifikan  $\alpha <$  0,05, maka data tidak terdistribusi normal, menurut Wiratna (Sujarweni 2018:179)
- 2) Uji Multikolinieritas  
Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam sebuah model regresi terdapat adanya hubungan sempurna antar variabel independent. Model regresi yang bagus yaitu tidak terjadi proses multikolinieritas. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas V, menurut Wiratna (Sujarweni 2018:179)
- 3) Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi

linier berganda ialah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik ialah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. (Sujarweni 2018:180)

### Analisis Regresi

#### 1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Adapun rumus persamaan regresi sederhana (Sugiono 2019:188) sebagai berikut :

Untuk mengetahui nilai a :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui nilai b :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Variabel independen

#### 2) Analisis Regresi Berganda

Analisis ini menjelaskan pengaruh antara variabel X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Dengan rumus (Sugiyono 2018:279) sebagai berikut :

$$\boxed{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X1 = Kompensasi
- X2 = Disiplin Kerja

#### 3. Uji Korelasi

##### Uji Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk tingkat keeratan hubungan antara variabel X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). melalui

koefisien korelasi (r). Rumus persamaan korelasi sederhana (Sugiyono 2018:273) sebagai berikut:  
Korelasi antara X1 dan Y

$$r_{X_1Y} = \frac{n \sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X_1^2 - \sum X_1)^2 \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Korelasi X2 dan Y

$$r_{X_2Y} = \frac{n \sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X_2^2 - \sum X_2)^2 \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

#### Uji Korelasi Berganda

Metode ini digunakan untuk menggambarkan keeratan hubungan antara X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Dengan rumus hitung (Sugiono 2019:191) sebagai berikut :

$$R_{X_1X_2Y} = \frac{\sqrt{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2r_{x_1x_2}r_{x_1y}r_{x_2y}}}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

$R_{y x_1 x_2}$  = Korelasi antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{y x_1}$  = Korelasi product moment antara X<sub>1</sub> dengan Y

$r_{y x_2}$  = Korelasi product moment antara X<sub>2</sub> dengan Y

$r_{x_1 x_2}$  = Korelasi product moment antara X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub>

#### Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi ialah 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel bebas sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. (Sujarweni 2018:190)

#### Uji Hipotesis

##### 1) Uji T

Uji t ialah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Taraf signifikansi 5%. (Sujarweni 2018:190) Ho : tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y  
Ha : ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y  
Kriteria :

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima  
Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

Jika p < 0,05, maka Ho ditolak

##### 2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F ialah : (Sujarweni 2018:190)

Ho : tidak memenuhi kelayakan  
Ha : memenuhi kelayakan  
Kriteria :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Atau

Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini akan dipaparkan hasil dari penelitian berupa data yang telah diperoleh penelitian dilapangan, khususnya melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Lastana Express Cabang Raden Inten yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data dalam penelitian diambil sebanyak 92 responden yang menjadi sampel. Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

### Hasil uji Instrumen

Pengujian data kuesioner yang telah dikumpulkan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

#### 1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika butir pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom ( $df = n - 2 = 20 - 2 = 18$ ) dengan tingkat signifikan  $\alpha < 5\%$  dan  $r_{tabel}$  pada penelitian ini ialah 0,468. Jadi, suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan suatu butir pernyataan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

#### 2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah dilakukan uji validitas dan dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh butir pernyataan. Butir-butir pernyataan yang valid tersebut diuji kehandalan (reliabilitas) atau kendala dengan memiliki koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka pernyataan (kuesioner) tersebut reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan memiliki hasil yang konsisten. Pengujian asumsi klasik yang

dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### 1) Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian gambar normal P-Plot Of Regression Standardized Residual.

#### Gambar 4.2

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan data memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Hasil Uji Multikoloniaritas

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai VIF kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ )  $< 10$  yaitu 0,360 dan nilai tolerance  $> 0,1$  yaitu 2,776 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoloniaritas.

#### 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas selanjutnya menggunakan metode glesjer dengan SPSS, heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan akurat, model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai signifikan kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,956 dan disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0,181  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi diatas.

### Analisis Data Regresi

#### 1. Analisis Regresi Sederhana $X_1$ dan $Y$

Berdasarkan tabel 4.20 hasil analisis regresi sederhana  $X_1$  dan  $Y$  didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 15,800 + 0,651 X_1$$

Persamaan diatas di jelaskan sebagai berikut : Nilai  $a = 15,800$ , artinya jika variabel kompensasi tetap, maka kinerja karyawan sebesar 15,800. Nilai  $b = 0,651$ , artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada kompensasi, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan skor 0,651, dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan satu skor atau nilai, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,651

seiring dengan meningkatnya manfaat yang di dapat.

2. Analisis Regresi Sederhana X2 dan Y  
Berdasarkan tabel 4.21 hasil analisis regresi sederhana X2 dan Y didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X_2$$

$$Y = 15,470 + 0,677 X_2$$

Persamaan diatas di jelaskan sebagai berikut : Nilai a = 15,470, artinya jika variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan sebesar 15,470. Nilai b = 0,677, artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan skor 0,677, dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan satu skor atau nilai, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,677 seiring dengan meningkatnya manfaat yang di dapat.

3. Analisis Regresi Berganda X1, X2 dan Y  
Berdasarkan tabel 4.22 hasil analisis regresi berganda X1, X2 dan Y didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

$$Y = 12,444 + 0,356 X_1 + 0,382 X_2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut : Nilai a = 12,444, artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan sebesar 12,444. Nilai b1 = 0,356, artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada kompensasi, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan skor 0,356. Dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan satu skor atau nilai, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,356 seiring dengan meningkatnya manfaat yang di dapat. Nilai b2 = 0,382, artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan skor 0,382. Dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan satu skor atau nilai, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,382 seiring dengan meningkatnya manfaat yang di dapat.

### Analisis Data Korelasi

1. Analisis Korelasi Sederhana X1 dan Y  
Berdasarkan tabel 4.23 hasil analisis korelasi sederhana X1 dan Y diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,792 dapat disimpulkan bahwa kompensasi berkorelasi atau

memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Korelasi Sederhana X2 dan Y  
Berdasarkan tabel 4.24 hasil analisis korelasi sederhana X2 dan Y diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,795 berkorelasi atau memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.
3. Analisis Korelasi Berganda X1, X2 dan Y  
Berdasarkan tabel 4.25 hasil analisis korelasi berganda X1, X2 dan Y diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,837 disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berkorelasi atau memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.26 hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,700 yang artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 70,0 % sedangkan sisanya 30,0 %, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya motivasi, tingkat stress, kondisi pekerjaan serta kepuasan kerja.

### Hasil Uji Hipotesa

Uji hipotesa dilakukan dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda. Uji hipotesa ini digunakan untuk menentukan adanya pengaruh keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dengan ketentuan sebagai berikut :

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) jika nilai signifikansi < 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel. Jika nilai thitung > ttabel, maka ada pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat(Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai thitung < ttabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat(Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 4.27 diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai thitung 4,481 > ttabel 1,986 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho

diterima, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk disiplin kerja memiliki nilai thitung  $4,633 > t_{tabel} 1,986$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi secara simultan variabel bebas dengan variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ada pengaruh secara simultan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung  $< Ftabel$ , maka ada pengaruh secara simultan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Jika Fhitung  $> Ftabel$ , maka tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 4.28 maka diperoleh taraf signifikansi F sebesar 0,000 dan Fhitung sebesar  $103,764 > Ftabel$  sebesar 3,10 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lastana Express Cabang Raden Inten dapat diterima/terbukti

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Maka dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa taraf signifikan kompensasi 0,000 dan thitung sebesar 4,481 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan thitung  $4,481 > t_{tabel} 1,986$  yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya,  $H_a$  diterima.

Menurut (Zainal 2018:741) kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Terdapat keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan, jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Leonardo 2015) menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa taraf signifikan disiplin kerja 0,000 dan thitung sebesar 4,633 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan thitung  $4,633 > t_{tabel} 1,986$  yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya,  $H_a$  diterima.

Menurut (D. Zainal 2018:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wairooy 2017) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN KETERBATASAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis data permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lastana Express Cabang Raden Inten dapat diterima/terbukti.
2. Analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lastana Express Cabang Raden Inten dapat diterima/terbukti.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) maka saran dari penulis sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil skor jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) total skor terendah 324 pernyataan responden terendah adalah mengenai “standar kualitas kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal” maka disarankan pada PT Lastana Express lebih peduli terhadap karyawannya.
2. Berdasarkan pada hasil skor jawaban responden untuk variabel kompensasi (X1) total skor terendah 319 pernyataan responden terendah adalah “pemberian pujian dan penghargaan atas kinerja yang telah di capai” maka disarankan perusahaan dapat memberikan pujian dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, Insentif dan lainnya.
3. Berdasarkan pada hasil skor jawaban responden untuk variabel disiplin kerja (X2) total skor terendah 304 pernyataan responden terendah adalah “perusahan menghargai atas

pekerjaan karyawan” maka disarankan perusahaan harus lebih memberikan penghargaan agar meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel bebas lainnya selain kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Al Quran

- Afnita, M & Umar, F. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat.” *Manajemen Sumber Daya Manusia Akbar*, S. 2018. “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.” *Manajemen Sumber Daya Manusia* 3: 17.
- Badriyah, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. ed. Affifudin. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Hakim, A. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Di Kota Batam.” *Manajemen Sumber Daya Manusia* 4: 240–50.
- Hasibuan, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dki Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kempa, .S 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur.” *Manajemen Sumber Daya Manusia* 5.
- Leonardo, E. & Andreani, F. 2015. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopanitia.” *Manajemen Sumber Daya Manusia* 3.
- Marnisah, L. 2019. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Prihantoro, A. 2019. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati*. 1st ed. ed. dkk Pebri. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Purnama, C. 2016. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima.” *Manajemen Sumber Daya Manusia* 4.
- Saputro, A. 2020. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) Pernalang.” *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sudaryo, Y. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. ed. Theodorus Erang. Yogyakarta: Andi (anggota IKAPI).
- Sugiono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan). 3rd ed. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. ed. Setiyawami. Bandung: Alfabeta CV. Sujarweni, W. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: PUSTAKABARUPPRESS.
- Wairooy, A. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar." Manajemen Sumber Daya Manusia 4.
- Zainal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. 3rd ed. Dki Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Zainal, V. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 3. jakarta.