

PENGARUH DISIPLIN KERJA dan KOMPENSASI terhadap KINERJA KARYAWAN

(STUDI pada PT. ASURANSI SINAR MAS CABANG JEMBER)

Afrizal Sanjani

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: Jalvandals@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksploratif. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember. Sampling teknik dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik yang digunakan untuk melakukan penelitian ini melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sensus 35 karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi diolah lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa. (1) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Pada dasarnya di perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang sigap dan terampil, tetapi yang sangat penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan rajin dengan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan di tentukan dengan faktor sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi

kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pada dasarnya kinerja agar berjalan dengan maksimal maka karyawan memiliki jiwa disiplin kerja yang di gunakan untuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan(2003)).

(Nitisemito(2001)) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan(1990)). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohari(2002)).

Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan. Tujuan pemberian kompensasi (balasjasa) adalah ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas

karyawan, disiplin dan pengaruh pemerintah (Hasibuan(1997)).

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. (Hasibuan(2000)) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi sebagai tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga factor tersebut, maka semakin tinggi besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zainul(2012) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan, sedangkan menurut Windy (2012) ditemukan adanya korelasi yang positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi,

keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi dinegara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi (Nitisemito:1996).

Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standart hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

PT. Asuransi Sinar Mas didirikan pada tanggal 27 Mei 1985 dengan nama PT. Asuransi Kerugian Sinar Mas Dipta dengan surat No.Kep-2562/MD 1986. Pada tahun 1991, Perusahaan berubah nama menjadi PT. Asuransi Sinar Mas (ASM) merupakan salah satu perusahaan asuransi umum terbesar di

Indonesia. Sepanjang perjalanannya ASM menunjukkan pertumbuhan yang berkesinambungan. Premi bruto dan total asset Perusahaan secara konsisten meningkat dari tahun ketahun, termasuk di tahun-tahun dimana terjadi goncangan ekonomi global.

Sebagai Perusahaan Asuransi Umum terbesar di Indonesia dari sisi Groos Premium Written ASM telah membuktikan komitmen pelayanan kepada para nasabahnya melalui pembayaran klaim yang cepat dan tepat untuk berbagai produk yang dipasarkannya. Selain itu Perusahaan juga memberikan kemudahan bagi para nasabah, rekanan dan partner/agen untuk mengakses segala hal yang berhubungan dengan pertanggung jawaban asuransi melalui website, 24 Hour Customer Care, Call Center, dan lain-lain.

Perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntunan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsive menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah tenaga kerja. Organisasi mengharapkan kinerja individual yang optimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian dalam permasalahan diatas, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember?

B. Tinjauan Pustaka

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 seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Haiman dalam Nawawi (2017) adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepatasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Menurut Siagian (2006:330) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan, dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku

karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Nitisemito (1996:214). Diantaranya: Tujuan dan kemampuan, kesejahteraan, ancaman, ketegasan pimpinan. Adapun Indikator-indikator dalam disiplin kerja menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94). Diantaranya: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Kompensasi pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawannya itu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Mangkunegara (2001:84) membagi kompensasi ada dua bentuk, yaitu: intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi intrinsik menyangkut nilai (non materi) yang diterima karena suatu tugas misalnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa pertanggung jawaban, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keleluasaan dalam menjalankan tugas, menjadikan pekerjaan lebih menarik dan keanekaragaman tugas.

Menurut Sedarmayati (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2009:84). Diantaranya: Faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standart dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah. Adapun indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2004) meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar

yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999:27). Diantaranya: Efektifitas dan efisiensi, otoritas / wewenang, disiplin, inisiatif. Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut Prabu Mangkunegara (2009:75) meliputi Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab.

C. Metodologi Penelitian

Variabel pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja dan Kompensasi sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dengan desain penelitian Eksplanatori (*Explanatory Research*). Pengambilan data penelitian dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada 35 karyawan atau yang diukur menggunakan Skala *likert* sebagai alat pengukuran data dan uji validitas dan reliabilitas sebagai alat pengukuran instrumen. Setelah data didapatkan nantinya akan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis yaitu uji t dan terakhir untuk dicari koefisien determinannya guna mengetahui seberapa jauh variabel X mempengaruhi variabel Y. Semua proses pengujian dalam analisis data akan dilakukan menggunakan metode uji dalam SPSS.

D. Hasil dan Pembahasan

PT. Asuransi Sinar Mas didirikan pada tanggal 27 Mei 1985 dengan nama PT. Asuransi Kerugian Sinar Mas Dipta dengan surat No. Kep-2562/MD 1986. Pada tahun 1991, perusahaan berubah nama menjadi PT. Asuransi Sinar Mas. PT. Asuransi Sinar Mas (ASM) merupakan salah satu perusahaan asuransi umum terbesar di Indonesia. Sepanjang perjalanannya, ASM menunjukkan pertumbuhan yang berkesinambungan. Premi bruto dan total asset perusahaan secara konsisten meningkat dari tahun ke tahun, termasuk di tahun-tahun dimana terjadi guncangan ekonomi global. PT. Asuransi Sinar Mas sebagai perusahaan Asuransi Umum terbesar di Indonesia dari sisi Gross Premium Written, ASM telah membuktikan komitmen pelayanan kepada para nasabahnya melalui pembayaran klaim yang cepat dan tepat untuk berbagai produk yang dipasarkannya. Selain itu perusahaan juga memberikan kemudahan bagi para nasabah, rekanan dan partner/agen untuk mengakses segala hal yang berhubungan dengan pertanggungan asuransi melalui website, 24 Hour Customer Care, Call Center, dan lain-lain. Untuk melayani kebutuhan masyarakat akan asuransi, ASM mempunyai jaringan pemasaran yang luas di seluruh Indonesia. Total jaringan pemasaran per desember 2014 adalah 211 terdiri dari 33 kantor cabang, 1 kantor cabang syariah, 71 kantor pemasaran dan 107 Marketing Point.

Perusahaan ini memiliki banyak variasi produk untuk melindungi asset/property, kesehatan dan diri nasabah baik nasabah individu maupun nasabah perusahaan. Selain produk konvensional yang telah ada seperti Asuransi Property, Marine/Pengangkutan, Rekayasa/Engineering, Bonding/Penjaminan, Kecelakaan dan Kesehatan, Kendaraan bermotor, Tanggung Gugat/Liability dan Aneka/Miscellaneous, ASM juga memiliki produk-produk baru seperti asuransi proteksi PHK, asuransi simas ukm untuk proteksi kredit ukm, asuransi sepeda - simas sepeda, asuransi simas expatriate, asuransi simas hole in one dan simas golf insurance, simas sehat income dan sehat platinum.

Proses penentuan demografi responden dan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada opini responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember yang berjumlah 35 responden yang akan di diskripsikan menjadi 17 Responden Pria dan 18 Perempuan, berusia 21-30 tahun 13 orang dan 31-36 tahun keatas 22 orang, berkependidikan SMP 1 orang, SMA 19 orang, Diploma 1 orang dan Sarjana 14 orang. dan jawaban responden.

Dari hasil pengujian instrumen didapatkan hasil. Hasil pengujian Validitas menunjukkan bahwa semua Indikator pertanyaan dalam Kuesioner dikatakan valid, karena hasil hitung semua Indikator lebih besar daripada Nilai tabel yaitu 0,344. Disisi lain, hasil uji reliabilitas juga

menunjukkan semua variabel penelitian dapat diterima karena hasil hitungnya semua lebih besar dari nilai ambang cronbach 's alpha yaitu 0,7.

Dari hasil pengujian asumsi klasik didapatkan hasil. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* dan *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujiannya menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* untuk melihat apakah terdapat atau tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujiannya menunjukkan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Uji normalitas bisa juga dilihat pada grafik *Normal Q-Q Plot* maka ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil pengujiannya menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Kenaikan ataupun penurunan tersebut bisa dilihat menggunakan analogy "Y=a+B1X1 +B2X2". Berdasarkan hasil pengujian yang Kemudian dimasukkan

kedalam persamaan $Y=a+B1X1 +B2X2$ sehingga menghasilkan $Y = 14,006+ 0,226.X1 + 0,319.X2$, atau dengan kata lain setiap peningkatan nilai koefisien B1 dan B2 maka Variabel bebas juga akan meningkat sebesar itu juga.

Uji Hipotesis dilakukan dengan menggunakan formula *paired sample t-test* dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengujiannya menunjukkan bahwa uji t hubungan nilai rata-rata terhadap variable Y dengan variable X1 adalah sebesar $P_{sig}= 0,011$ dan variable X2 adalah sebesar $P_{sig}= 0,021$. Karena nilai Sig pada ketiga variable bebas tersebut kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Atau dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan antar variabel pengamatan, dan variabel bebas X1, dan X2 sangat berpengaruh terhadap variabel Y.

Disisi lain nilai koefisien determinasi atau *R Square* adaah sebesar 0,829. Besarnya nilai tersebut merupakan persentase dari hubungan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Semakin besar persentasenya, menandakan semakin baik pula pengaruh atau hubungan keterkaitan antar variabel. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas sangat berpengaruh terhadap variabel terikat dengan persentase 82,9%.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas setiap hasil uji asumsi klasik, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif dan bervariasi yang artinya pengaruh dari setiap variabel pengamatan memberikan dampak yang berbeda-beda, semakin baik variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, maka semakin baik pula terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan jika Disiplin Kerja pada PT. Asuransi Sinarmas cabang Jember berdampak juga terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas cabang Jember. Hasil ini secara tidak langsung juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainul (2012).

Berdasarkan analisis uji coefficient standardized betha diketahui nilai koefisien beta terstandarisasi (β) variabel Disiplin Kerja (β_2) sebesar 0.425 lebih besar dari koefisien beta terstandarisasi variabel Lingkungan Kerja (β_1) sebesar 0.310 dan Motivasi Kerja (β_3) sebesar 0.245 atau ($0.310 < 0.425 > 0.245$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan 0,021 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan jika Motivasi yang dilakukan oleh Managerial PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember berdampak juga terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Jember. Hasil ini secara tidak langsung juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman (2014).

Penelitian keempat Usman (2014) menyebutkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji pengaruh yang dominan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini guna menjawab masalah penelitian yang di ajukan sebelumnya. Mengesampingkan kemungkinan faktor-faktor luar yang diprediksi muncul, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Hasil pengujian melalui analisis regresi linier berganda telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian melalui analisis regresi linier berganda telah membuktikan terhadap pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh dominan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian "Suatu Pendekatan Praktik"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2005) (Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011) (Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istijanto, Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi. (2017). Pengaruh Sisiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 2, No. 1, Januari-Juni 2017.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- P, S. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I, Cetakan Ke Tiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. ((1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Duniam Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.

- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, V. D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedamayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiyawan, B. D. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.
- Siagian, S.P. (2006). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen SDM Edisi 3*. Yogyakarta: Aditya Medika.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: AlfaBeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: AlfaBeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: AlfaBeta.
- Sutrisno, S. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Tohari, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Usman, F. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 2, No. 3
- Umar, H. (1999). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.

Windy A.M, (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akutansi (studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Vol. 2, No. 2, Juli.

Zainul (2012) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, No. 3, Oktober. Hal:27-227

