

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
TAMBANG (PT. PERTAMA MINA SUTRA PERKASA)**

***ABRAHAM THE INFLUENCE OF WORK DICIPLINE,  
COMPENSATION, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT TAMBANG  
(PT. PERTAMA MINA SUTRA PERKASA)***

**Dwi Larasati Maulida Rahma<sup>1</sup>, Dra. Hj. Retno endah Supeni<sup>2</sup>, Akhmad Fahrur Rozi<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [larasatimaulida1007@gmail.com](mailto:larasatimaulida1007@gmail.com), [retnoendahsupeni@unmuhjember.ac.id](mailto:retnoendahsupeni@unmuhjember.ac.id),  
[fahrurrozi@unmuhjember.ac.id](mailto:fahrurrozi@unmuhjember.ac.id).

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa, Jember Puger. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di tambang (PT. Pertama Mina Sutra Perkasa). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian menggunakan *explanatory*. Populasi yang digunakan 87 responden yang merupakan seluruh karyawan di tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa, dan pengaruh ketika variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

***Abstract***

*This study aims to analyze and examine the effect of work discipline, compensation and leadership on employee performance at tambang (PT. Pertama Mina Sutra Perkasa), Jember Puger. Respondents in this study were all permanent employees at tambang (PT. Pertama Mina Sutra Perkasa). This research uses quantitative methods and this type of research uses explanatory. The population used was 87 respondents who were all employees at tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa. The sampling method in this study using census techniques. Data collection techniques used in this study were through interviews, questionnaires and documentation. The method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable work*

*discipline has a significant effect on employee performance, the compensation variable has a significant effect on employee performance, leadership variables have a significant effect on employee performance at tambang (PT. Pertama Mina Sutra Perkasa), and the effect when the independent variables on the dependent variable together have a positive effect on employee performance.*

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

---

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan (Jalil, 2018). Tersedianya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif dan kualitatif. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Kusuma, 2019).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam perusahaan (Jalil, 2018). Menurut Hasibuan (2011) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sari, 2014)

Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan. Menurut M. Asbakhul (2010) disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Menurut Lestari (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika setiap karyawan menaati peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan hal ini dapat menjadikan kinerja setiap karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan.

Apabila karyawan dijanjikan dengan kompensasi-kompensasi yang menarik, seperti memberikan kenaikan gaji dan upah, komisi yang besar, dan bonus yang menarik, maka akan ada motivasi bagi karyawan saat melakukan pekerjaan. Secara nalar, pemberian kompensasi semacam ini dapat memberikan semangat dan hati bahagia bagi karyawan untuk bekerja, yang awalnya mereka bermalas-malasan saat bekerja akhirnya menjadi bersemangat karena akan memperoleh kompensasi yang menguntungkan bagi mereka (Herawati, 2017). Pemberian kompensasi haruslah bersikap adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima atau kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus berdasarkan pada dasar kecilnya

tanggung jawab dan resiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wairooy, 2017).

Pemimpin yang baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja dan kerjasama suatu hubungan baik antara pemimpin dengan bawahannya. Seorang pemimpin perlu memiliki jiwa kepemimpinan. Menurut Hasibuan, (2008) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan kinerja karyawan untuk bersedia melakukan apa yang di inginkan perusahaan (Taruna, 2018).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Halomoan, (2019) “Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan”. (Balafif, 2017) dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan, jika seorang pemimpin dapat mengelola suatu organisasi/perusahaan dengan baik dan dapat mengatur karyawannya dengan baik maka dapat tercipta kinerja yang unggul

PT. Pertama Mina Sutra Perkasa yang berada di Jalan Ahmad Yani No. 1 Desa Grenden Kecamatan Puger Jember merupakan suatu perusahaan yang berada di bawah naungan Bangun Arta group. PT. Pertama Mina Sutra Perkasa mengoperasikan sebuah tambang batu kapur di Jawa Timur.

Peraturan yang ada harus ditaati oleh karyawan agar para karyawan dapat bekerja

dengan maksimal dan tanpa hambatan. Karenanya disiplin kerja memegang peran penting untuk menghindari kecelakaan kerja. Namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran aturan kerja, dengan tidak memakai perlengkapan keamanan seperti *safety helmet*, *safety goggles/glasses*, *safety shoes*, sarung tangan dan lain-lain yang sudah disediakan oleh perusahaan, sedangkan medan kerja memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, ini sesuai dengan penelitian Wairooy (2017), Balafif (2017), Taruna (2018), Halomoan (2019), Lestari (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hal tersebut sebaiknya PT. Pertama Mina Sutra Perkasa lebih memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap kinerja karyawan.

Fenomena lain yang terjadi dalam perusahaan ini yaitu masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat khususnya untuk karyawan baru. Karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa yang datang terlambat mengakibatkan tidak optimalnya jam kerja perusahaan. Selain itu masih ada karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketidaksiplinan seperti ini membuat perusahaan mengalami kerugian baik dalam jumlah kecil maupun jumlah besar.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan oleh Nawawi (2003) adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tanpa manajemen sumber daya manusia



yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber yang lain akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

Dengan adanya teknologi yang canggih, manusia tetap memiliki kedudukan yang paling penting. Manajemen sumber daya manusia akan semakin menjadi hal penting pada perusahaan besar. Persoalan yang menyangkut kesediaan tenaga kerja berbakat untuk mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar merupakan kegiatan yang paling penting dalam mengelola sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat, dengan tenaga kerja yang mendukung tentunya akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya (Nawawi, 2003).

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2004), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarananya.

Menurut Aritonang (2005), menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja bersikap baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan

melalui proses latihan. Latihan tersebut dilakukan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin bagian sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Maka dari itu disiplin kerja adalah sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko (1994) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional”.

### **Kompensasi**

Pada dasarnya manusia berkerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Untuk itulah seseorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Menurut Robbin (2001), bahwa pemberian kompensasi yang efektif harus dapat memenuhi kebutuhan dan memuaskan karyawan, memastikan adanya perlakuan adil terhadap karyawan yang harapannya akan memberikan imbalan terhadap kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2010) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas kerja mereka. Hasibuan (2005) berpendapat kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapat

imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). *James et. al* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Menurut Yuki (2009), mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang rendah bukan saja dikarenakan kesalahan karyawan itu sendiri, namun terdapat kemungkinan pola atau gaya kepemimpinan dari para pemimpin yang kurang tepat. Hal ini disadari pada kenyataannya gaya kepemimpinan merupakan aspek kemanusiaan yang merupakan sikap mental (perilaku) manusia untuk menggunakan kemampuan, keahlian, dan keterampilannya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

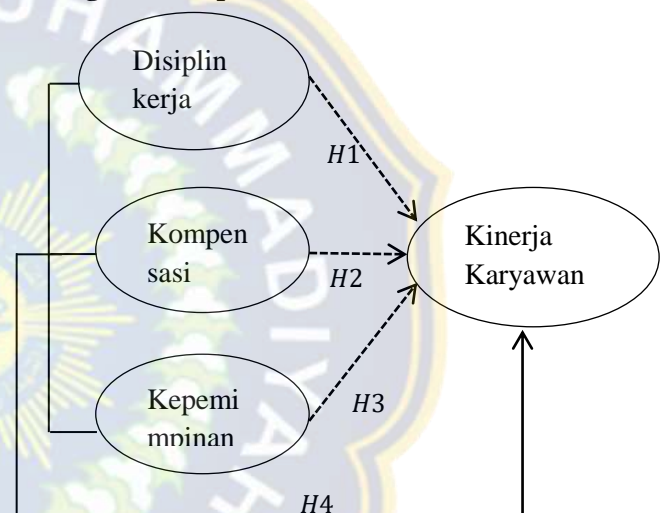
### Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat

perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

### Kerangka Konseptual



Sumber: kerangka konsep penelitian.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode eksplanatori pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2014) mengatakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta pengaruh antar satu variabel dengan variabel lainnya. Berguna untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survey langsung dengan HRD tambang di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini penulis mendapat data informasi melalui buku, jurnal dan dokumentasi dari pihak PT. Pertama Mina Sutra Perkasa.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tambang di PT. Pertama Mina Sutra Perkasa yang berjumlah 87 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sensus. Unsur populasi yang dipilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Dan dengan menggunakan metode sensus dalam sampel peneliti, karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang responden.

### Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert, dimana isinya adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti. Cara pengisian kuesioner adalah responden diminta untuk memberi pendapat tentang serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang sedang diteliti dalam bentuk nilai (Sugiyono, 2012).

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja),  $X_2$  (Kompensasi),  $X_3$  (Kepemimpinan), dan  $Y$  (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $a$  = Konstanta
- $b_1b_2$  = Koefisien arah garis
- $X_1$  = Disiplin Kerja
- $X_2$  = Kompensasi
- $X_3$  = Kepemimpinan
- $e$  = Kesalahan pengangg

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penguji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). berikut hasil analisis regresi linier berganda atas variabel-variabel penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,00	3,42		4,68	0,00
X1	1,00	0,09	0,39	10,71	0,00
X2	1,10	0,08	0,53	14,21	0,00
X3	1,08	0,08	0,49	13,24	0,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil dari coefficients di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model



persamaan regresi linier berganda. Pertumbuhan kinerja =  $\alpha + \beta_1$  disiplin kerja +  $\beta_2$  kompensasi +  $\beta_3$  kepemimpinan apabila nilai pada tabel diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$Y = 16,00 + 1,00X_1 + 1,10X_2 + 1,08X_3 + e$$

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar 10,71 dengan probabilitas sebesar 0,00 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang artinya berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada variabel kompensasi (X2) diperoleh t hitung sebesar 14,21 dengan probabilitas 0,00 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t pada variabel kepemimpinan (X3) diperoleh t hitung sebesar 13,24 dengan probabilitas 0,00 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H3 diterima, yang artinya berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813,641	4	203,410	168,515	,000b
	Residual	98,980	82	1,207		
	Total	912,621	86			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil uji F diatas dapat disimpulkan bahwa pada tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 168,515 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah

1. Variabel disiplin kerja berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa,
2. Variabel kompensasi berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa.
3. Variabel kepemimpinan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tambang PT. Pertama Mina Sutra Perkasa.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Pihak Perusahaan  
Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Pertama Mina Sutra Perkasa tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga perusahaan lebih memotivasi karyawannya, misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Hasil Uji  $R^2$  menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga terhadap perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Akri, P., & Taruna, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan, disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 211-224.
- Calvin, (2017). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Tirta Investama, Pondok Pinang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta, 2017.
- Fauziyah Putri Lestari, & Soesatyo, Y. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permadi Wijaya Sidoarjo*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halomoan, Y. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja KAaryawan pada PT Sunindo Adi Persada*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Cabang Pematangsiantar*. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 48-58.
- Lefi, (2017). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Lestari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Krupuk Suko Joyo*.
- Nawa, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur*. *Agora*, 5(2).
- Nimpuno, G. A. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud*. *Pustaka Pelajar Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Noviyanti, (2018). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap PT. Priskila Prima Makmur Surabaya*. *BRANCHMARCK*, 3(3).
- Prabowo, D. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pertambangan (Studi Kasus: PT. Kalimantan Prima Persada)*.
- Putri, N. S. R. I., & Triyaningsih, S. L. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan di PT Graha Service Indonesia Cabang Surakarta dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16(1).
- Reza, Dirgantara. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Sari & Cipto, (2018). *Pengaruh Gaya Keepemimpinan, Disiplin Kerja dan*



*Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. Jurnal Bisnis Darmajaya, 4(2), 47-61.*

*Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 6(2), 119-127.*

Selviati, V. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran Dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang* (Doctoral dissertation, Tesis. Diakses, 26 Juli 2014).

Wairooy, A. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 15-24.*

Yusliana, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Putra Putri* (Doctoral dissertation, STIE PGRI DEWANTARA).