



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Sri Rasa Kota Bengkulu)

Anggi Risnawati^a Barin Barlian^b Arga Sutrisna^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis, anggyrisnawati1@gmail.com, Universitas Perjuangan

^b Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, barinbarlian@unper.ac.id, universitas perjuangan tasikmalaya

^c Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, argasutrisna@unper.ac.id, universitas perjuangan tasikmalaya

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of compensation and work discipline on the performance of employees of CV. Sri Rasa. Respondents in this study were employees of CV. Sri Rasa. Based on the sample method, the total sample in the study was 37 respondents. In this study using primary data obtained from the distribution of questionnaires. The number of questionnaires distributed was 37 copies and which could be returned and processed were 37 copies. The analytical method used in this research is multiple linear analysis. The results showed that compensation had no a significant effect on employee performance, work discipline had a significant effect on employee performance and compensation and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. This means that when compensation and work discipline are high, employee performance increases.

Keywords: *Compensation, Work discipline and Employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sri Rasa. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sri Rasa. Berdasarkan metode sampel, total sampel dalam penelitian adalah 37 responden. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Jumlah kuisioner yang disebar sebanyak 37 dan yang dapat kembali dan diolah sebanyak 37 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika kompensasi dan disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan meningkat

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian untuk melihat gambaran kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sri Rasa Kota Bengkulu. Peneliti mendapatkan informasi bahwa Kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berikut gaji yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan

Tabel 1
Daftar Gaji Karyawan CV. Sri Rasa

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Gaji
Tukang Molen	3	1.300.000
Tukang Putar	2	1.300.000
Tukang Cetak	8	1.300.000
Tukang Oven	3	1.300.000
Tukang Jemur	3	1.000.000 – 1.300.000
Pedagang	10	1.500.000 – 3.000.000
Tukang Pengemasan	6	500.000 – 1.000.000
Tukang Masak	2	1.000.000

Banyak para pemasok yang komplek akibat kekurangan bahan produksi sehingga tidak dapat dipasarkan tepat waktu untuk dijual kepada konsumen. Pada disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik juga.

Penulis melakukan survei mengenai kebenaran permasalahan Disiplin kerja karyawan sebanyak 37 jumlah responden:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan CV. Sri Rasa 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tanpa Kehadiran
Januari	37	25	5
Februari	37	23	3
Maret	37	27	7
April	37	23	3
Mei	37	12	7
Juni	37	26	6
Juli	37	26	5
Agustus	37	25	5
September	37	26	6
Oktober	37	26	5
November	37	25	5
Desember	37	23	3
Jumlah	60	287	55

Sebagai salah satu perusahaan, pabrik kerupuk Sri Rasa telah memiliki karyawan yang cukup kompeten dibidangnya. Pabrik Krupuk Sri Rasa ini menciptakan produk yang berbeda dengan krupuk – krupuk lainnya. Menggunakan ikan asli dan teknologi yang digunakan menghasilkan produk ini menjadi salah satu produk yang cukup di minati konsumen. Semakin meningkatnya peminat terhadap produk, menuntut perusahaan untuk memaksimalkan produksinya. Namun, pada kenyataannya selama akhir 2020 kinerja karyawan Pabrik krupuk Sri Rasa mulai menurun seperti kekurangan produk untuk dikirim kepada pemasok lain. Sehingga banyak para pemasok yang komplek karena keterlambatan produk yang di kirim. Tak hanya itu perusahaan ini telah menggunakan teknologi yang tergolong baik dari pabrik pabrik lainnya. Perusahaan ini dapat membuat bahan mentah sekitar 20.000 pcs perharinya. Yang seharusnya dapat mencukupi keinginan konsumen tetapi karena kurangnya disiplin karyawan sehingga produk yang di hasilkan kurang mencukupi untuk para pemasok.

Tabel 3
Jumlah Produksi 2021

Bulan	Hasil Produksi
Januari	500.000 pcs
Februari	460.000 pcs
Maret	540.000 pcs
April	460.000 pcs
Mei	240.000 pcs
Juni	520.000 pcs
Juli	520.000 pcs
Agustus	500.000 pcs
September	520.000 pcs
Oktober	520.000 pcs
November	500.000 pcs
Desember	460.000 pcs

Berdasarkan uraian, maka peneliti merasa tertarik mengadakan suatu penelitian ilmiah yaitu: "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SRI RASA".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Penelitian

Kajian penelitian ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai kompensasi, disiplin dan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis dalam meneliti menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga penulis menggunakan hasil penelitian yang di anggap relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu di jelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia. Nawawi (2011 : 23), menyatakan bahwa :

“Proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam pengelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan”.

Daft, Richard L. yang dikutip oleh Edward Tanujaya (2016 : 8), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi”

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan untuk semata – mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 : 118), menyatakan bahwa :“kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai atas jasa – jasanya untuk mencapaitujuan organisasi yang erbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung.

Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan , dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menengakkan aturan yang telah disepakati didasarkan atas standar-standar organisasi. Hal ini sama dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Gibson (dalam Hapsari, 2014:115) bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

Disiplin (discipline) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi

Menurut Nitisemito (2012:39) bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Peter Jennergen (dalam steers, 2015) menyatakan : “Performance is the level that indicates how far the implementation of the tasks can be un in real-time and mission accomplished”. (Kinerja adalah tingkat

yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat di jalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai.

Bernadin dan Rusel (dalam Ruky, 2012) menyatakan bahwa :“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period”.

(Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survey. Dalam penelitian survey ini, penulis melakukan penelitian langsung pada karyawan CV. Sri Rasa untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta masing masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dan variabel terikat.

Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja. adapun subjek penelitian adalah pada karyawan CV.Sri Rasa Kota Bengkulu. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah non probability sampling menggunakan full sampling atau sample jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan full sampling tersebut maka diambil 37 orang karyawan CV. Sri Rasa yang dijadikan sampel penelitian.

Teknik penguji data dalam penelitian ini yaitu instrumen pengumpulan data berupa kuisioner dan harus diuji terlebih dahulu untuk memastikan perolehan data yang berkualitas. Biasanya dalam pengujian data meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi berganda. Menurut Sugiono (2013:210), analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor. Jadi analisis regresi ganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal dua.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang akan diukur. Uji Validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing masing pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi *product moment*.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

		R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	Pearson Correlation	,527159*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X1.2	Pearson Correlation	,66*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X1.3	Pearson Correlation	,44*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X1.4	Pearson Correlation	,69*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X1.5	Pearson Correlation	,56*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X1.6	Pearson Correlation	,53*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X1.7	Pearson Correlation	,35*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		

X1.8	Pearson Correlation	,79*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X1	Pearson Correlation	1	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N	37		

X2.1	Pearson Correlation	,61**	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X2.2	Pearson Correlation	,82*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X2.3	Pearson Correlation	,57*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X2.4	Pearson Correlation	,66*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X2.5	Pearson Correlation	,71*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X2.6	Pearson Correlation	,68*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
X2	Pearson Correlation	1*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N	37		

Y1	Pearson Correlation	,65*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
Y2	Pearson Correlation	,69*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
Y3	Pearson Correlation	,74*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
Y4	Pearson Correlation	,61*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		

Y5	Pearson Correlation	,61*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
Y6	Pearson Correlation	,75*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
Y7	Pearson Correlation	,81*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
Y8	Pearson Correlation	,65*	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)	,0		
	N	37		
Y	Pearson Correlation	1	0,32	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N	37		

Sumber : data dari Hasil Penelitian yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung dari 22 pertanyaan lebih besar daripada rtabel dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauh mana instrument penelitian itu tetap konsisten atau tetap asas apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	.850	22
Disiplin Kerja	.754	6
Kinerja Karyawan	.837	8

Sumber : Data dari Hasil Penelitian Yang diolah Peneliti (2022)

Pada Tabel 3 dapat diketahui hasil pengujian nilai Alpha Cronchbach's > 0,60 artinya kuisisioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS 26 New Version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.067	5.818		2.418	.021
	Total_X1	.069	.168	.067	.409	.685
	Total_X2	.657	.216	.494	3.036	.005

$$Y = 14.067 + 0,069 X1 + 0,657 X2 + e$$

Interpretasi :

- Konstanta sebesar 14.067 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 14.067
- Koefisien Regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,069 artinya setiap kenaikan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,069 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,069 satuan.
- Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,657 artinya setiap kenaikan 1 satuan kemampuan disiplin kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,657 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,657 satuan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.278	.236	2.709	1.882

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,527. Nilai korelasi tersebut kedalam kategori Tinggi. Nilai Korelasi Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Kompensasi, Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan sebaliknya, penurunan Kompensasi dan Disiplin Kerja dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Output SPSS, Nilai R-Square adalah sebesar 0,278 atau sebesar 27,8 %. Artinya besarnya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara Simultan sebesar 27,8%. Sedangkan sisanya 72,2 % adalah pengaruh faktor lain misalnya kecerdasan spiritual, motivasi kerja. Secara Simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat, hal ini disebabkan kedua variabel ini jika digabungkan dan menjalankan sesuai fungsinya akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal khususnya hal kerjanya tercapai dengan baik.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.171	2	48.086	6.553	.004 ^b
	Residual	249.504	34	7.338		
	Total	345.676	36			

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $6.553 < 0,05$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan .

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14.400	5.970		2.412	.021			
	X1	.049	.173	.045	.281	.780	.263	.048	.041
	X2	.670	.215	.505	3.121	.004	.524	.472	.455

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan Kompensasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,780 > \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Windi dan Gusnandi 2012 meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 32 karyawan bagian akuntansi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial.

Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14.400	5.970		2.412	.021			
	X1	.049	.173	.045	.281	.780	.263	.048	.041
	X2	.670	.215	.505	3.121	.004	.524	.472	.455

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan Kompensasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,004 > \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Mardi Astutik (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan produk sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan disiplin kerja memiliki klasifikasi baik, terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kompensasi dan disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan

2. Secara simultan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sri Rasa Kota Bengkulu. Adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kecerdasan intelektual atau motivasi kerja
3. Secara parsial Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sri Rasa Kota Bengkulu. .

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk CV. Sri Rasa adalah sebagai berikut

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat untuk perusahaan :

1. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan, walaupun Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi pemberian kompensasi yang adil dan layak pada karyawan akan memberikan semangat. Dengan memberi upah, fasilitas tunjangan dan asuransi yang diterima karyawan dengan layak akan membuat karyawan merasa senang dan dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan juga harus memperhatikan disiplin kerja pada karyawan. Dengan memberikan sanksi pada karyawan yang disiplin kerjanya rendah akan memberikan efek jera pada karyawan, Karena disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.
2. Bagi karyawan perlu meningkatkan dan memperhatikan disiplin kerja. Khususnya pada kepatuhan waktu yang telah ditentukan. Hal ini karena jika karyawan dapat mematuhi dalam mengefektifitaskan waktu maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan subjek penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja.

Ucapan Terima Kasih

Dalam penyusunan Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya hingga penulis bisa menyelesaikan usulan penelitian ini.
2. Kedua orang tua Bapak Asep Saepudin dan Ibu Nani Erlinawati yang telah memberikan do'a dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan baik.
3. Prof. Dr. H. Yus Darusman, M.Si. Selaku rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Dr. Askolani, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
5. Bapak Arga Sutrisna, M.M. Selaku ketua Program Studi Manajemen dan Wali Dosen Manajemen E 2018 yang telah memberikan bimbingan dan pengalaman selama kuliah.
6. Bapak Barin Barlian, M.M. Selaku pembimbing utama yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Perjuangan Tasikmalaya khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Bapak Asep selaku pemilik perusahaan yang telah memberikan izin kepada peneliti hingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian.
9. Teman-teman kelas Manajemen E 2018 yang telah memberikan semangat.
10. Teman-teman Tahu bulat Anggi, Rifky, Arip dan Haikal yang selalu memberi semangat dan arahan.
11. Fajar, Aji, yang selalu membantu, memberi semangat, dan do'a.
12. Semua Pihak yang telah membantu dan memberi dukungan.

Penulis berharap semoga Skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua, Aamiin.

1. DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

Buku

Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu .2018

Lutfiatul Fuad , Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. 2017

Artikel dalam Buku

Ananta Dwikristianto Satedj, *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA*, no 5 vol 2 2017

Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi, *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS*, Jurnal STIE SEMARANG VOL 11 No 1 Edisi Februari 2019

Tanod Nanda Aromega, Christoffel . Kojo, Victor P.K Lengkong *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YUTA HOTEL MANADO* Vol 7, No 1 (2019)
<https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22531> 2019