

PENGARUH KOMPENSASI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT.TELKOM PALOPO

¹Revi, ²Sukri, ³Riyanti

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo

¹Rhevihasbi.dm.dc@gmail.com, ²sukri@umpalopo.ic.id, ³riyantirii@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of compensation and employee performance on work discipline levels at PT Telkom in Palopo City. The approach used is a quantitative method with a causal design, where data is collected through the distribution of questionnaires. The research population includes all employees of PT Telkom Palopo, and the sampling method used is a saturated sampling technique (census), where all 40 members of the population are included as samples in this study. The collected data is then analyzed using SPSS version 26. The findings of this study indicate that both compensation and employee performance have a positive influence on employee work discipline at PT Telkom Palopo.

Keywords: compensation, performance, work discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak kompensasi dan kinerja karyawan terhadap tingkat disiplin kerja di PT Telkom Kota Palopo. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain kausal, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Telkom Palopo, dan Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (sensus), yang dimana seluruh anggota berjumlah 40 populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data yang diolah selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi maupun kinerja karyawan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan PT.Telkom Palopo.

Kata Kunci: kompensasi, kinerja, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi dan perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaannya. Hal ini karena mereka yang berperan dalam menetapkan tujuan, melakukan inovasi, dan mencapainya. Dalam sebuah organisasi, yang memiliki peran utama adalah sumber daya manusia, yang harus mampu menggerakkan karyawan untuk bekerja berdasarkan kualitas dan kuantitas. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi tidak dapat beroperasi dengan efektif dan efisien, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya, seperti meningkatkan pendapatan. Kompensasi mengacu pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi dan hasil kerja yang telah mereka berikan (Sangkaen et al., 2019).

Setiap individu memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, seperti makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, keluarga, hingga kebutuhan sosial dan interaksi dengan masyarakat. Untuk memenuhi berbagai kebutuhan ini, manusia perlu bekerja. Mereka dapat bekerja secara mandiri dengan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki, seperti membuka usaha, berdagang, menjadi pedagang, penjual makanan, pekerja konstruksi, guru, atau bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Dari pekerjaan tersebut, mereka memperoleh penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Jika mereka menjalankan usaha sendiri atau berwirausaha, keuntungan diperoleh dari hasil usaha yang dijalankan. Sementara itu, jika mereka bekerja pada perusahaan atau badan usaha, mereka menerima gaji atau upah sebagai bentuk kompensasi atas kerjakeras yang dilakukan.

Upah atau gaji yang diterima oleh karyawan merupakan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Berbagai jenis perusahaan memanfaatkan tenaga kerja

dalam proses produksinya, karena faktor manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Konsep ini berhubungan dengan 6M, Yang meliputi Uang (Money), Metode (Method), Mesin (Machine), Bahan (Material), dan Pasar (Market) (Arifudin, 2019).

Karyawan adalah individu yang memberikan kontribusi tenaga, baik fisik maupun mental, kepada suatu perusahaan dan menerima imbalan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Besaran imbalan tersebut sudah ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan dapat mengetahui dengan jelas jumlah kompensasi yang akan diterima. Kompensasi ini merupakan hak yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilakukan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Besaran kompensasi ini mencerminkan status, penghargaan, serta sejauh mana kebutuhan karyawan dapat dipenuhi melalui imbalan tersebut. Semakin besar imbalan yang diterima, semakin tinggi jabatan, status, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Hal ini akan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, kompensasi memiliki peranan penting bagi karyawan sebagai pemberi tenaga, baik fisik maupun mental. Program kompensasi biasanya dirancang untuk memenuhi kepentingan perusahaan, karyawan, serta masyarakat atau pemerintah. Untuk mencapai tujuan ini dan memastikan kepuasan bagi semua pihak, penyusunan program kompensasi harus memperhatikan prinsip keadilan, peraturan yang berlaku, serta konsistensi baik secara internal maupun eksternal (Arifudin, 2019).

Pemberian kompensasi yang sesuai dan mencerminkan keahlian, kemampuan, latar belakang pendidikan, serta etika seorang karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan kesadaran mereka terhadap tanggung jawab di tempat kerja. Hal ini akan menghindari kecemburuan antar karyawan jika terjadi perbedaan kompensasi yang diterima. Selain itu, karyawan akan lebih termotivasi ketika kompensasi yang diberikan oleh organisasi sejalan dengan ekspektasi mereka, yang pada gilirannya dapat mendukung peningkatan kinerja mereka. Peran sumber daya manusia sangat vital dalam melaksanakan berbagai fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, serta pengembangan dan pembinaan karyawan di perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut tidak akan berjalan optimal jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi mereka dalam bekerja (Heriyanto, 2020).

Kompensasi dapat dipahami sebagai imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang mereka tunjukkan. Kompensasi ini bisa berupa uang, barang, atau bentuk manfaat lainnya yang diberikan oleh perusahaan sebagai apresiasi atas kontribusi karyawan. Salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kemajuan individu mereka. Ketika program kompensasi dianggap kompetitif oleh karyawan, perusahaan akan lebih mudah dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan berbakat untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kemampuan perusahaan untuk memberikan layanan terbaik (Sangkaen et al., 2019).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Telkom Palopo bahwasetiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan sesuai dengan bidangnya diberikan beberapa kompensasi berupa tambahan gaji diluargaji pokok yang diberikan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

Teori agensi

Teori Agensi adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara dua pihak yang terlibat dalam suatu kontrak atau hubungan kerja: principal (pihak yang memberikan tugas atau mempekerjakan) dan agen (pihak yang menjalankan tugas atau karyawan). Dalam hal ini, principal merujuk pada organisasi atau manajer yang mengharapkan hasil tertentu dari agen, yaitu karyawan yang bekerja untuk mereka. Sebagai ilustrasi, pada

sebuah perusahaan dengan sistem gaji berbasis kinerja, pihak manajemen (principal) akan memberikan insentif dalam bentuk bonus yang dapat diperoleh karyawan jika mereka mencapai target penjualan tertentu. Karyawan (agen) yang mengetahui adanya bonus yang diberikan apabila mencapai target tersebut akan lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih giat dan meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, perusahaan harus memastikan adanya mekanisme pemantauan dan evaluasi kinerja yang efektif untuk menghindari kemungkinan karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan (Shihab et al., 2022).

Teori Ekuitas

Teori ekuitas menekankan pada bagaimana karyawan menilai keadilan di lingkungan kerja, terutama dalam hal perbandingan antara usaha yang mereka berikan dan imbalan yang diterima. Karyawan cenderung membandingkan rasio input (seperti usaha, waktu, dan keterampilan) dengan output (seperti kompensasi dan penghargaan) yang mereka terima, baik dalam konteks diri mereka sendiri maupun dengan rekan-rekan mereka. Apabila karyawan merasa bahwa rasio tersebut tidak adil dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, mereka akan merasa tidak puas, yang berpotensi menurunkan kinerja mereka. Misalnya, karyawan mungkin merasa bahwa kompensasi atau penghargaan yang diterima tidak sebanding dengan usaha yang telah mereka lakukan, yang dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja dengan maksimal (Muchzen et al., 2019).

Teori dua faktor yaitu factor motivasi dan factor higienis

Menurut Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Sultoni & Rismawati, (2022), ada dua kategori faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, faktor higienis, yang meliputi hal-hal seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Namun, apabila faktor-faktor higienis ini tidak memadai, mereka dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain, meskipun faktor higienis tidak meningkatkan kinerja, mereka tetap penting untuk mencegah penurunan kinerja akibat ketidakpuasan yang muncul (Sultoni et al., 2022).

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka tunjukkan di perusahaan. Kompensasi memainkan peran yang sangat penting dalam membantu perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013), tujuan pemberian kompensasi mencakup: a) membangun hubungan kerja yang baik, b) meningkatkan kepuasan kerja, c) mendukung efektivitas dalam rekrutmen, d) memberikan motivasi, e) menjaga stabilitas karyawan, f) memperkuat disiplin, g) pengaruh serikat pekerja, dan h) pengaruh dari pemerintah. Secara umum, tujuan kompensasi adalah untuk menarik karyawan yang memiliki kualitas dan jumlah yang tepat, mendorong peningkatan kinerja, serta mempertahankan karyawan yang ada. Selain itu, Hasibuan (2000) juga menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, antara lain: a) penawaran dan permintaan tenaga kerja, b) kemampuan finansial perusahaan, c) organisasi buruh, d) produktivitas, e) peran pemerintah, f) biaya hidup, g) posisi jabatan, h) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, i) kondisi perekonomian nasional, serta j) jenis dan sifat pekerjaan (Sangkaen et al., 2019).

Kompensasi merujuk pada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka lakukan di perusahaan. Imbalan ini memiliki nilai yang bisa digunakan atau dimanfaatkan oleh karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam memengaruhi seluruh aktivitas di dalam perusahaan dan berkontribusi pada keberhasilan atau kegagalan perusahaan di masa depan (Heriyanto, 2020).

Indikator atau faktor yang menjadi pertimbangan (Rahmi, Pengaruh Kompensasi Langsung Dan, 2022).

- Pasar Tenaga Kerja: Penawaran dan Permintaan

Pekerja dengan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerja yang terbatas cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi. Sebaliknya, pekerja dengan keterampilan umum yang melibatkan banyak orang biasanya mendapatkan gaji yang lebih rendah.

- Kemampuan Keuangan Perusahaan

Upah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kapasitas keuangan perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan mengalami kerugian atau pengeluaran lebih besar daripada pendapatan, hal ini dapat menandakan risiko kebangkrutan.

- Serikat Pekerja

Karyawan memiliki hak untuk memperjuangkan kesejahteraan mereka melalui serikat pekerja, yang berfungsi sebagai saluran untuk mengelola hak-hak karyawan.

- Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan berhubungan langsung dengan kompensasi yang diterima. Gaji yang diberikan harus mencerminkan kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap keberhasilan organisasi.

- Pengaruh Pemerintah

Pemerintah mengatur tingkat upah melalui berbagai peraturan, termasuk undang-undang, keputusan presiden, menteri, serta peraturan dari pemerintah daerah seperti gubernur, walikota, dan bupati.

- Biaya Hidup

Tingginya biaya hidup di suatu daerah akan mempengaruhi tingkat upah. Di lokasi yang lebih mahal untuk ditinggali, upah yang lebih tinggi mungkin diperlukan untuk menyesuaikan dengan biaya hidup yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada kemampuan yang diperlihatkan oleh individu atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, baik dalam konteks organisasi maupun perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Armstrong dan Baron (2007) Kinerja merujuk pada hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap perekonomian. Kinerja karyawan berkaitan dengan sejauh mana hasil kerja seseorang dapat memenuhi harapan yang telah ditetapkan (Sangkaen et al., 2019).

Untuk mencapai tujuan tersebut, berbagai langkah perlu dilakukan. Salah satu pendekatan yang bisa digunakan untuk memahami kinerja karyawan adalah teori harapan dari Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi seseorang bergantung pada harapan mereka untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh imbalan yang diinginkan (Daft, 2007). Menurut Fadila & Marwan, (2020), kinerja diartikan sebagai pencapaian atau hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja juga dapat dipahami sebagai kombinasi antara hasil kerja (apa yang dicapai oleh individu) dan kompetensi (cara individu mencapainya). Secara umum, kinerja menggambarkan apa yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja (atau prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang maksimal dapat tercapai apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, memperoleh pelatihan dan pengembangan yang cukup, bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan adil, serta ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka. Selain itu, perencanaan karir yang jelas dan umpan balik dari perusahaan juga memiliki dampak yang signifikan. Menurut Mangkunegara (2001), individu dengan kinerja tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang besar, b) siap menghadapi tantangan dan mengambil risiko, c) menetapkan tujuan yang dapat dicapai, d) membuat

rencana kerja yang rinci dan berusaha untuk mencapainya, e) memanfaatkan umpan balik yang membangun dalam setiap aktivitas kerja, dan f) secara proaktif mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

Berdasarkan definisi tersebut, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila individu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan yang diinginkan oleh semua pihak dapat tercapai. Di samping itu, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, kompensasi, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a) Faktor Individu: Kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh berbagai aspek yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kemampuan dan keterampilan teknis, serta motivasi dan etos kerja yang dimiliki.

b) Faktor Organisasi: Dalam menjalankan tugas, karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini mencakup pengelolaan yang efektif, penyediaan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan persyaratan kerja yang mendukung.

c) Faktor Manajemen: Kinerja baik di tingkat individu maupun perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajerial dari pihak manajemen atau pimpinan. Ini mencakup pembangunan sistem kerja yang efisien, terciptanya hubungan industrial yang aman dan harmonis, pengembangan kompetensi karyawan, serta upaya untuk meningkatkan motivasi agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Pengukuran kinerja merupakan proses dalam organisasi yang bertujuan untuk menilai hasil kerja karyawan. Secara umum, tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memberikan masukan kepada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka dan memperbaiki kinerja organisasi. Secara khusus, penilaian ini berkaitan dengan berbagai kebijakan terhadap karyawan, seperti promosi, kenaikan gaji, serta pendidikan dan pelatihan. Menurut Hasibuan (2001), Terdapat berbagai metode untuk mengukur kinerja yang memperhatikan aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, di antaranya:

a) Kuantitas: Mengukur jumlah atau hasil yang dicapai dari suatu proses atau kegiatan. Ini berkaitan dengan banyaknya output yang dihasilkan dalam penyelesaian tugas.

b) Kualitas: Mengukur hasil yang mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu sejauh mana tugas diselesaikan dengan baik dan seberapa memuaskan bentuk hasil yang dikeluarkan.

c) Ketepatan Waktu: Merupakan aspek dari pengukuran kuantitatif yang menilai sejauh mana suatu kegiatan atau tugas dapat diselesaikan tepat waktu. (Sangkaen et al., 2019)).

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan kinerja. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan meliputi:

- Kualitas pekerjaan
- Kuantitas hasil kerja
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian Disiplin Kerja

Kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi berpengaruh langsung terhadap pencapaian hasil kinerja yang lebih baik. Menurut Simamora (2006), disiplin adalah tindakan yang digunakan untuk memberikan koreksi atau hukuman terhadap pelanggaran peraturan atau prosedur yang dilakukan. Rivai (2011) menyebutkan ada empat pendekatan terkait disiplin kerja, yaitu:

a) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu tindakan pimpinan untuk memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan;

b) Disiplin Korektif, yaitu upaya pimpinan untuk membantu karyawan dalam memperbaiki perilaku yang tidak sesuai;

- c) Perspektif Hak-Hak Individu, yaitu pendekatan dalam penegakan disiplin yang menghargai hak-hak dasar setiap individu;
- d) Perspektif Utilitarian, yaitu penegakan disiplin yang mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan bagi individu yang bersangkutan.

Kinerja yang optimal adalah faktor krusial untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga penting untuk melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan (2007), kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Menurut Mathis dan Jackson (2010), ada beberapa poin dalam mengukur kinerja karyawan, antara lain:

- Quantity of Output (Kuantitas Keluaran): Standar output yang lebih tinggi digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan di area produksi atau teknis.
- Quality of Output (Kualitas Keluaran): Mengukur sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- Timeliness of Output (Ketepatan Waktu Keluaran): Menilai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas atau menghasilkan produk.
- Presence at Work (Tingkat Kehadiran): Kehadiran yang rendah dari standar jam kerja dapat mengurangi kontribusi maksimal karyawan terhadap organisasi.
- Efficiency of Work Completed (Efisiensi Pekerjaan yang Telah Diselesaikan): Menilai sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan usaha yang paling efisien.
- Effectiveness of Work Completed (Efektivitas Pekerjaan yang Telah Diselesaikan): Pekerjaan dianggap efektif jika diselesaikan sesuai dengan rencana dan tepat waktu (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015).

Disiplin kerja merupakan suatu cara atau mekanisme untuk mempertahankan kelangsungan organisasi. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, karyawan akan lebih cenderung untuk mematuhi semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Hartatik, 2014). Disiplin kerja juga berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Disiplin sendiri adalah sikap menghormati peraturan dan kebijakan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan kebijakan tersebut (Teguh dan Puspa, 2019).

Menurut Hasibuan (2009:194), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi, di antaranya:

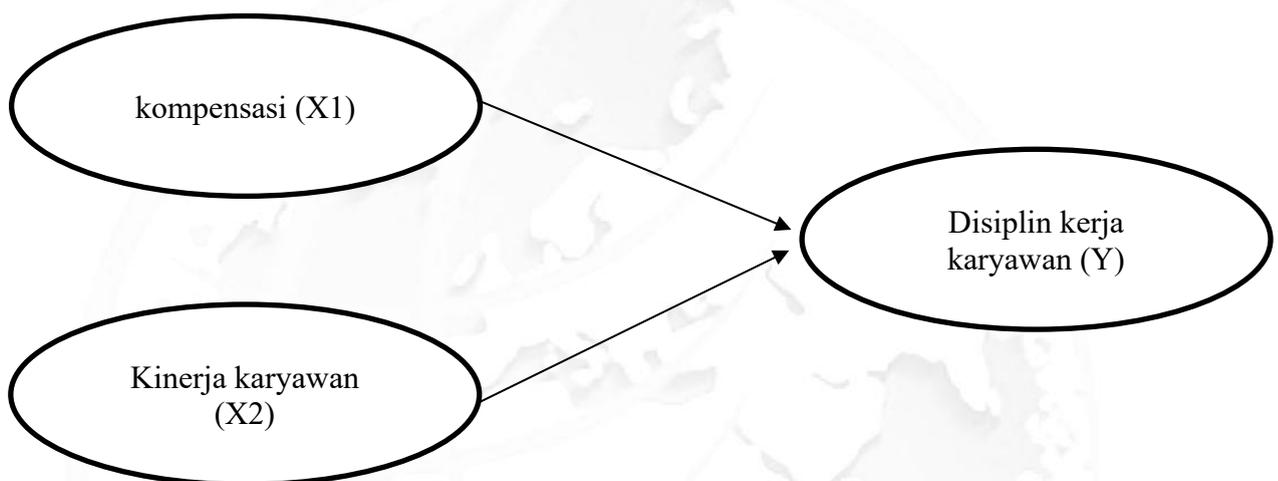
- Tujuan dan Kemampuan: Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka, agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam menyelesaikan tugas tersebut.
- Teladan Pimpinan: Pimpinan harus menjadi contoh yang baik, disiplin, jujur, dan konsisten antara perkataan dan perbuatan. Hal ini diharapkan dapat memotivasi bawahan untuk mengikuti sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan.
- Balas Jasa: Karyawan harus diberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan. Kepuasan kerja yang tercapai akan membuat karyawan merasa lebih mencintai pekerjaannya dan berdisiplin lebih tinggi.
- Keadilan: Keadilan dalam memberikan balas jasa atau hukuman merupakan dasar yang penting untuk mendorong terciptanya kedisiplinan yang baik di kalangan karyawan.
- Pengawasan yang Ketat: Pengawasan yang teratur dan tepat merupakan salah satu metode yang digunakan oleh pimpinan untuk memastikan kedisiplinan di perusahaan.
- Sanksi yang Wajar: Sanksi atau hukuman yang diberikan haruslah sesuai dengan tingkat pelanggaran, bersifat mendidik, dan berfungsi sebagai alat motivasi untuk menjaga kedisiplinan di lingkungan kerja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi dapat dipahami sebagai imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini bisa berupa uang, barang, atau fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kinerja yang diberikan karyawan. Salah satu pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan kemajuan yang dicapai. Ketika program kompensasi dianggap kompetitif oleh karyawan, perusahaan akan lebih mudah dalam menarik serta mempertahankan talenta-talenta terbaik, serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan memungkinkan perusahaan untuk memberikan layanan terbaik (Sangkaen et al., 2019).

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palopo.

H2: Kinerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Telkom Palopo.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dalam menganalisis hubungan atau pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kompensasi, kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan PT. Telkom Palopo dengan sampel berjumlah 40 karyawan. Penelitian dalam hal ini melakukan Teknik pengambilan sample karena jumlah populasi dijadikan jumlah sample sehingga penelitian ini adalah penelitian sample.

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Singarimbun, 2001). Populasi dalam penelitian ini yaitu 50 Karayawan PT. Telkom Palopo.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Menurut (Sugiyono, 2019) Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan, baik tertutup maupun terbuka, dapat diajukan langsung kepada responden, dikirim melalui pos, atau disebarakan melalui internet. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, dan analisis moderasi, yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Untuk pengujian hipotesis, penelitian

ini menggunakan uji statistik t, dengan metode analisis yang mencakup analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel yang ada pada penelitian berjumlah 40 responden. Dari 40 kuesioner, kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini ada sebanyak 40 (100%). Sebab seluruh kuesioner kembali dan tidak ada kuesioner yang terlewatkan. Berikut ini adalah tabel deskriptif statistik pada beberapa hasil variabel yang dihitung menggunakan program SPSS26.

Tabel 1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	40	15.00	34.00	27.0250	3.47509
Kinerja karyawan	40	18.00	31.00	23.3250	2.81377
Disiplinkerjakaryawan	40	22.00	35.00	29.1750	3.71337
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat ditarik 3 deskripsi umum hasil penelitian sebagai berikut. Pertama, data Kompensasi (X1) memiliki skor minimum 15,00 dan skor maksimum 34,00. Skor rata – rata 27,0250 dengan standar deviasi 3,47509, terdapat variasi yang signifikan antara nilai terendah dan tertinggi pada variabel X1. Selanjutnya, untuk data kinerja karyawan (X2), skor minimum tercatat 18,00 dan skor maksimum 31,00, dengan rata-rata 23,3250 dan standar deviasi 2,81377. Nilai standar deviasi yang relatif besar ini menunjukkan adanya variasi yang cukup besar antara nilai terendah dan tertinggi pada variabel X2. Terakhir, data disiplin kerja karyawan memiliki skor minimum 22,00 dan maksimum 35,00, dengan rata-rata 29,1750 dan standar deviasi 3,71337. Standar deviasi yang cukup tinggi pada variabel Y menandakan adanya perbedaan yang besar antara nilai terendah dan tertinggi.

Uji validitas (uji kesahihan) digunakan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan memiliki validitas atau tidak. Proses pengujian validitas dilakukan dengan mengukur hubungan antara skor item dan skor total pada setiap variabel, menggunakan korelasi Pearson. Suatu pernyataan dianggap valid jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	N	Signifikan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	40	0,000	0,726	0,263	Valid
	X1.2	40	0,000	0,720	0,263	Valid
	X1.3	40	0,000	0,703	0,263	Valid
	X1.4	40	0,000	0,665	0,263	Valid
	X1.5	40	0,000	0,667	0,263	Valid
	X1.6	40	0,002	0,483	0,263	Valid
	X1.7	40	0,001	0,511	0,263	Valid
Kinerja karyawan (X2)	X2.1	40	0,003	0,454	0,263	Valid
	X2.2	40	0,000	0,562	0,263	Valid
	X2.3	40	0,002	0,466	0,263	Valid
	X2.4	40	0,000	0,682	0,263	Valid
	X2.5	40	0,000	0,681	0,263	Valid
	X2.6	40	0,001	0,523	0,263	Valid
	X2.7	40	0,001	0,509	0,263	Valid
disiplinkerjakaryawan (Y)	Y.1	40	0,000	0,771	0,263	Valid
	Y.2	40	0,000	0,770	0,263	Valid
	Y.3	40	0,000	0,930	0,263	Valid
	Y.4	40	0,000	0,915	0,263	Valid

Y.5	40	0,000	0,626	0,263	Valid
Y.6	40	0,004	0,447	0,263	Valid
Y.6	40	0,000	0,678	0,263	Valid

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Berdasarkan tabel Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk variabel Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja Karyawan dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%) serta nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r-tabel sebesar 0,263. Ini mengindikasikan bahwa semua indikator dan pernyataan dalam setiap variabel dapat dianggap valid, sehingga uji reliabilitas dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat menjadi indikator yang valid bagi suatu variabel atau konstruk. Proses ini dilakukan dengan metode statistik Cronbach's Alpha, di mana nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,6 digunakan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,756	Reliabel
Kinerja karyawan	0,616	Reliabel
Disiplin kerjakaryawan	0,855	Reliabel

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Kinerja karyawan, dan disiplin kerjakaryawan mempunyai nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 yang menunjukkan keandalan hasil pengukuran. Ini menunjukkan tingkat validitas item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan memastikan bahwa setiap item pernyataan dapat menghasilkan data yang konsisten. Jika pernyataan tersebut diajukan kembali, diharapkan sebagian besar responden memberikan tanggapan yang serupa dengan sebelumnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dianalisis melalui SPSS versi 26. Kesimpulan dari uji normalitas diambil berdasarkan nilai signifikansi: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal, sementara jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59360022
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.053
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Berdasarkan tabel 4Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data dari ketiga variabel yang diuji dapat dianggap mengikuti distribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu memeriksa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF melebihi 10 atau nilai tolerance di bawah 0,10, maka multikolinieritas dianggap ada, maka

menunjukkan adanya multikolinieritas. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas berdasarkan nilai Tolerance dan VIF.

Tabel 5. Hasil Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	3.860	4.094		.943	.352		
Kompensasi	.366	.135	.342	2.705	.010	.825	1.213
Kinerja karyawan	.662	.167	.502	3.966	.000	.825	1.213

a. Dependent Variable: disiplinkerjakaryawan

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Data pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua nilai VIF variabel independennya berada di bawah 10 yaitu bernilai 1,213 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6 Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Spearman rank, dimana masing-masing variabel memperoleh nilai 0,844, 0,634, dan 0,794. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.469	2.374		.198	.844
Kompensasi	.038	.078	.086	.480	.634
Kinerja karyawan	.025	.097	.047	.263	.794

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.860	4.094
Kompensasi	.366	.135
Kinerja karyawan	.662	.167

a. Dependent Variable: disiplinkerjakaryawan

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Dari tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=3,860+0,366X_1+0,662X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta (Y) positif 3,860 menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada PT. Telkom Palopo, jika tidak ada variabel kompensasi dan motivasi adalah positif 3,860 satuan.

Nilai koefisien regresi (X1) variabel kompensasi positif sebesar 0.366 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Palopo sebesar 0.366 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi (b2) variabel motivasi positif sebesar 0.662 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Palopo sebesar 0.662 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil.

Setelah menguji kelayakan data dan memastikan bahwa data tersebut dapat digunakan, langkah berikutnya adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk memprediksi sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Hasil perhitungan dan analisis data menggunakan SPSS 26 yang dihasilkan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.486	2.66278

a. Predictors: (Constant), Kinerja karyawan, Kompensasi

b. Dependent Variable: disiplinkerjakaryawan

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Tabel 8 Nilai Adjusted R Square sebesar 0,486 atau 48,6% mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan kontribusi sebesar 48,6% terhadap variabel dependen, sementara sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh gabungan dari semua variabel independen (Kinerja Karyawan dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja Karyawan).

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	275.431	2	137.716	19.423	,000 ^b
Residual	262.344	37	7.090		
Total	9537.77572.510	39			

Dependent Variable: disiplinkerjakaryawan
Predictors: (Constant), Kinerja karyawan, Kompensasi

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

Tabel 9 Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah 32,707, sementara nilai F-tabel yang signifikan pada tingkat 0,05 diperoleh dengan rumus $F\text{-tabel} = F(k;n-k) = F(2;40-2) = F(2;37)$, sehingga F-tabel adalah 3,25. Dengan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel ($32,707 > 3,25$) dan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. TELKOM PALOPO (Y).

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji parsial (Uji-t) untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis

alternatif (Ha) diterima, sementara jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis nol (H0) ditolak.

Tabel 10 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.860	4.094		.943	.352
Kompensasi	.366	.135	.342	2.705	.010
Kinerja karyawan	.662	.167	.502	3.966	.000

a. Dependent Variable: *disiplinkerjakaryawan*

Sumber: Output IBM spss 26, 2023

-Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel Kompensasi (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,705 dengan probabilitas 0,010. Karena t hitung 2,705 lebih besar dari t tabel 2,02619 pada df 37 dan probabilitas 0,010 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT TELKOM PALOPO secara parsial.

-Kinerja Karyawan (X2)

Pada variabel Kinerja Karyawan (X2), nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,966 dengan probabilitas 0,000. Karena t hitung 3,966 lebih besar dari t tabel 2,02619 pada df 37 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT TELKOM PALOPO secara parsial.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Telkom palopo

Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada pt.Telkom palopo.hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan yang ada di pt telkom palopo juga akan semakin membaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari(Muchzen et al., 2019) yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. Selain itu (Ivano & Susanti, 2023) juga menemukan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. (Ivano & Susanti, 2023) juga mengungkapkan pentingnya peran kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara keseluruhan di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh(Sultoni & Rismawati, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh kinerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Telkom palopo

Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT telkom palopo hal ini berarti bahwa semakin baik kinerja karyawan maka disiplin kerja akan lebih baik lagi kedepannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Mendoza et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian (Shihab et al., 2022) juga menemukan adanya pengaruh

positif dan signifikan antara kinerja karyawan (X1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) di PT. So Good Food Manufacturing, yang terlihat jelas dari hasil uji hipotesis parsial (t-test) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan (Abdul Kadir, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian (Fitriya & Kustini, (2022) mengungkapkan bahwa variabel kinerja karyawan tidak memediasi atau berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

PENUTUP KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Telkom Palopo. Berdasarkan hasil analisis statistik, semua variabel menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sementara uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas tidak menunjukkan masalah signifikan. Dari hasil uji regresi linear berganda, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kompensasi dan Kinerja Karyawan, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Kompensasi dan Kinerja Karyawan berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa baik Kompensasi maupun Kinerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan pengaruh positif antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di PT. Telkom Palopo, peningkatan dalam Kompensasi dan Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik apabila kinerja karyawan dapat sejalan dengan tingkat disiplin yang diterapkan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, kompensasi dan kinerja karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja.

SARAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, disarankan agar PT Telkom Palopo terus meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Peningkatan kompensasi yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mendukung kinerja dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kinerja karyawan juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik apabila kinerja karyawan dapat sejalan dengan tingkat disiplin yang diterapkan di perusahaan tersebut. Dengan demikian, kompensasi dan kinerja karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Kurangnya kompensasi dapat mengurangi motivasi kerja dan disiplin karyawan, sehingga menurunkan semangat kerja karena karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dari atasan. Secara umum, semakin baik kinerja dan kompensasi yang diberikan, semakin meningkat pula disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Fadila, R., & Marwan, M. (2020). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi Sumatera Barat

- periode tahun 2013-2018. *Jurnal Ecogen*, 3(1), 120.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i1.8531>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoraya Internasional. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 151–168.
- Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce Vol.2*, 2(2), 36–54.
- Mendoza, S. D., Nieweglowska, E. S., Govindarajan, S., Leon, L. M., Berry, J. D., Tiwari, A., Chaikerasak, V., Pogliano, J., Agard, D. A., Bondy-Denomy, J., Chatterjee, P., Jakimo, N., Lee, J., Amrani, N., Rodriguez, T., Koseki, S. R. T., Tysinger, E., Qing, R., Hao, S., ... Wang, H. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Nature Microbiology*, 3(1), 641.
- Muchzen, Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Rahmi, PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN, L. T. K. K. P. H. K. T. (2022). *Rahmi*.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Sultoni, M., & Rismawati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta
Mangkunegara Anwar Prabu. 2001. Perilaku dan Budaya Organisasi. CetakanPertama.PT. RefikaAditama. Bandung
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Kencana Page 30Prenada Pertama. Jakarta: MediaGroup.
- TeguhPrasetyo,PuspaMarlina,2019.PengaruhDisiplinKerjadanKepuasanKerjaTerhadapKin erjaKaryawan.JurnalInspirasiBisnisdanManajemenVol3,(1)
- Sugiyono,P.D.(2019).MetodePenelitianKuantitatif,Kualitatif,danR&D(Cetakan25.).Ba ndung: ALFABETA