

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NUSA ALAM LESTARI PADANG

The Effect Of Compensation And Work Discipline Toward Employee Performance At PT. Nusa Alam Lestari Padang

Vera Riska Harahap; Agussalim M; Meri Dwi Anggraeni

Fakultas Ekonomi, Universitas Eka Sakti Padang

vera23@gmail.com, agussalim20042017@gmail.com, meridwianggraini@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang, dan sampel diambil dengan purposive sampling sebanyak 61 karyawan bagian lapangan. Data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh lewat cara penyebaran angket. Adapun metode analisis datanya yaitu analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, serta uji F. Hasil penelitian memperlihatkan kompensasi signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Disiplin Kerja juga signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Secara bersama, kompensasi serta disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang. Kontribusi pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari Padang adalah senilai 67,9% sisanya senilai 32,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Nusa Alam Lestari Padang partially and simultaneously. The population of this research is the employees of PT. Nusa Alam Lestari Padang, and samples were taken by purposive sampling of 61 field employees. The research data uses primary data obtained by distributing questionnaires. The method of data analysis is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test, and F test. The results show that compensation partially affects employee performance at PT. Nusa Alam Lestari Padang. Work Discipline is also partially significant in influencing employee performance at PT. Nusa Alam Lestari Padang. Together, compensation and work discipline significantly affect the performance of employees at PT. Nusa Alam Lestari Padang. Contribution to the influence of Compensation and Work Discipline on employee performance at PT. Nusa Alam Lestari Padang is worth 67.9%, the remaining 32.1% is explained by other variables that are not analyzed.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

SDM menjadi elemen yang amat penting untuk menunjang kesuksesan sebuah perusahaan, sebab manusia adalah makhluk dengan akal, perasaan, keinginan serta harapan. Menurut Dessler (2014), sangat penting bagi perusahaan dalam mengolah SDM secara tepat agar mereka bisa berkontribusi sebagaimana sasaran dan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Akan tetapi pada prakteknya pengolahan SDM masih terkendala dan perlu diperhatikan khususnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diraih ataupun tingkat kesuksesan seorang pekerja secara menyeluruh dalam waktu tertentu untuk mengerjakan tugasnya dibandingkan dengan bermacam kemungkinan, misalnya standar output, sasaran ataupun kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya dan atas kesepakatan bersama (Zainal dan Basri, 2015). Menurut Luthans (2015), kinerja karyawan bisa ditingkatkan lewat cara meningkatkan kompensasi serta disiplin kerja, sebab kompensasi kerja yang cocok dari perusahaan bagi pekerja akan bisa menaikkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi merupakan suatu yang diperoleh pekerja sebagai balasan atas kontribusi dan sumbangan pekerja untuk perusahaan. (Zainal dkk, 2014). Oleh karena itu, sepantasnya perusahaan mengevaluasi pemberian kompensasi bagi pekerja, sebab kompensasi yang tepat bisa meningkatkan hasil kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan berdampak pada meningkatnya kepuasan karyawan perusahaan.

Sementara Hasibuan (2017), menyatakan kedisiplinan merupakan rasa sadar serta kerelaan individu dalam mematuhi segala aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang ada. Disiplin sangat diperlukan oleh karyawan dan juga perusahaan.

Dampak negatif dari ketidaksiplinan karyawan bagi perusahaan adalah operasional tidak berjalan lancar, pendapatan tidak sesuai dengan rencana anggaran, penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda dan pelanggaran terhadap *Standar Operating Procedure* (SOP) sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja karyawan di perusahaan.

Studi mengenai kompensasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan telah diteliti oleh peneliti terdahulu, yaitu Heryenzus (2018) dan Hidayat (2019) dimana hasilnya membuktikan kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian Tyas (2018) dan Dea (2020), memperlihatkan disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi, studi lainnya yaitu Kadir (2017) menemukan kompensasi tidak signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

PT. Nusa Alam Lestari Padang adalah sebuah perusahaan yang fokus pada sektor tambang batubara lokal. PT. Nusa Alam Lestari Padang merupakan perusahaan yang terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Perusahaan perlu didukung SDM dengan kedisiplinan kerja yang tinggi serta didorong oleh pemberian kompensasi yang sesuai sehingga perusahaan dapat berkompetisi.

Bentuk kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari Padang antara lain berupa gaji, kemudian bonus seperti bonus tahunan, bonus prestasi, serta tunjangan misalnya tunjangan liburan serta THR. Kenyataannya, sebagian karyawan masih mengeluhkan bonus dan tunjangan yang dinilai kurang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Sementara gambaran disiplin kerja di PT. Nusa Alam Lestari Padang bisa terlihat dari tingkat absensi karyawan sebagaimana diuraikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Absensi Karyawan PT. Nusa Alam Lestari Januari - Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	S	I	C	TL	TK
Januari	68	15	1	13	24	11
Februari	68	21	12	14	27	7
Maret	68	2	24	21	17	9

Bulan	Jumlah Karyawan	S	I	C	TL	TK
April	68	17	3	15	33	17
Mei	68	5	14	4	31	15
Juni	68	7	12	2	26	23
Juli	68	14	3	12	23	12
Agustus	68	22	9	15	21	6
September	68	0	22	26	13	10
Oktober	68	15	4	13	28	18
November	68	3	16	3	29	13
Desember	68	5	13	5	21	18

Ket: S = Sakit, I = Izin, C = Cuti, TL = Terlambat, TK = Tanpa Keterangan

Sumber: PT Nusa Alam Lestari Padang, Januari 2022

Berdasarkan tabel tersebut, sakit dan izin adalah hal yang biasa terjadi pada perusahaan karena tanpa kesengajaan dan bukan pelanggaran kedisiplinan karena sudah diberitahukan kepada pihak perusahaan. Hal ini juga merupakan kelonggaran yang diberikan oleh atasan karena adanya keperluan karyawan yang mendesak. Cuti juga termasuk hak karyawan yang dapat digunakan pada waktu tertentu selama tidak melebihi batas toleransi yang sudah ditetapkan bagi karyawan.

Keterangan berikutnya adalah karyawan yang terlambat. Dari tabel terlihat bahwa angka keterlambatan karyawan masih cukup tinggi dan terjadi selama bulan Januari hingga Desember 2021. Apabila keterlambatan karyawan masuk kantor terus meningkat maka bisa merugikan perusahaan. Keterlambatan ini biasanya disebabkan karena lokasi tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja, alasan karena harus mengantar anak ke sekolah sehingga terlambat sampai di kantor, dan alasan lainnya seperti terlambat bangun dan masalah kendaraan.

Kemudian persoalan yang terakhir adalah tanpa keterangan. Dari tabel tersebut terlihat masih ada sejumlah karyawan yang absen atau bolos dan itu terjadi Januari hingga Desember 2021. Angka absensi karyawan yang tanpa keterangan paling tinggi adalah pada bulan Juni 2021. Ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan adalah pelanggaran kedisiplinan yang paling tidak diinginkan karena sangat mengganggu produktivitas dalam pekerjaan. Ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena rendahnya rasa tanggung jawab karyawan. Misalnya adanya urusan pribadi, acara mendadak, kondisi malas sehingga tidak masuk kantor dan sebagainya.

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang Tahun 2021 Dari Segi Pencapaian Target

Target	Jumlah	Persentase	Keterangan
Mingguan	47	69,1%	Tepat Waktu
	21	30,9%	Terlambat
Bulanan	53	79,4%	Tepat Waktu
	15	20,6%	Terlambat

Sumber: PT Nusa Alam Lestari Padang

Sementara kinerja karyawan menurut pencapaian target bisa terlihat bahwa pada target mingguan diketahui sebanyak 69,1% sudah tepat waktu dan sisanya 30,9% karyawan masih terlambat. Kemudian untuk target bulanan diketahui sebanyak 79,4% sudah tepat waktu dan sebagian 20,6% lainnya terlambat dari target waktu yang ditentukan instansi. Hal ini menandakan kinerja karyawan belum maksimal karena ada kendala akibat karyawan yang belum mampu mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin meneliti lebih dalam mengenai **”Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang”**

Perumusan masalah

Rumusan masalah yang ditentukan yaitu :

1. Apakah kompensasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang?
3. Apakah kompensasi serta disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pemasukan yang berwujud uang, benda langsung serta tidak langsung yang didapatkan pekerja sebagai balasan atas layanan yang disumbangkan bagi perusahaannya (Hasibuan (2017). Sedarmayanti (2016) juga mengartikan kompensasi merupakan semua yang didapatkan oleh pekerja atas imbalan yang mereka kerjakan.

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017), antara lain:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan
- 5) Fasilitas

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja individu untuk secara rutin, ulet secara terus-menerus serta melakukan pekerjaan menurut peraturan dan tidak menyalahi peraturan yang sudah dibuat (Sinambela, 2016). Kemudian (Sutrisno, 2016) mengartikan disiplin kerja merupakan sikap hormat atas aturan dan ketentuan perusahaan, yang ada pada individu pekerja, yang membuat pekerja bisa beradaptasi serta sukarela mematuhi aturan serta kebijakan perusahaan.

Indikator disiplin kerja, yaitu (Sinambela, 2016):

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja mencerminkan sebaik apa serta setepat apa pekerja mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya (Robbins, 2015). Sementara Mathis dan Jackson (2015) mengartikan kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pekerja.

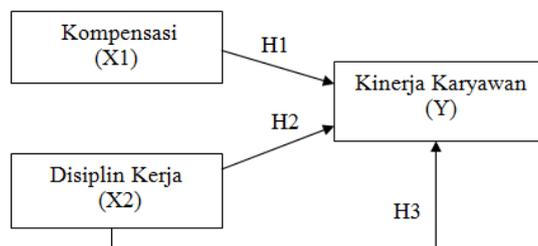
Indikator kinerja, yaitu (Robbins, 2015):

- 1) Kualitas kerja

- 2) Kuantitas kerja
- 3) Penggunaan waktu kerja
- 4) Efektivitas kerja
- 5) Kemandirian kerja

Kerangka Konseptual

Sebagaimana rumusan permasalahan, maka disusunlah kerangka konseptual berikut :



Sesuai gambar tersebut, hipotesis yang dirumuskan penulis:

- H1 : Diduga bahwa secara parsial kompensasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang
- H2 : Diduga bahwa secara parsial disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang
- H3 : Diduga bahwa secara bersama kompensasi dan disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang

METODE PENELITIAN

Ketika mengumpulkan data dipergunakan metode riset lapangan serta riset kepustakaan. Riset lapangan sumbernya data primer lewat penyebaran angket kepada karyawan PT. Nusa Alam Lestari. Sementara riset kepustakaan sumbernya adalah literatur dan jurnal relevan.

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan sebuah kelompok meliputi obyek atau subyek yang memiliki ciri khusus yang ditentukan peneliti guna dianalisis serta diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang yaitu sebanyak 68 orang.

Sampel merupakan sebahagian populasi yang dipilih lewat suatu metode tertentu dengan cara ilmiah (Agussalim M., 2017). Pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik memilih sampel menggunakan kriteria. Kriteria sampel penelitian yaitu karyawan bagian lapangan sudah bekerja minimal 1 tahun karena dianggap sudah bisa memahami kondisi perusahaan dengan jumlah 61 orang.

Uji Instrumen yang dipergunakan yaitu uji validitas serta uji reliabilitas. Uji validitas menurut Imam Ghozali (2018) bisa dilihat lewat cara Korelasi *Pearson* apabila angka korelasi melebihi 0,3 instrumen dianggap valid.

Menurut Imam Ghozali (2018) arti dari reliabilitas adalah sebuah instrumen memiliki derajat keyakinan yang tinggi untuk dipergunakan menjadi alat ukur sebab memiliki kelayakan yang baik. Untuk menghitungnya, bisa dipakai rumus *Alpha Cronbach*. Titik kritis suatu butir reliabel adalah mempunyai angka *Alpha Cronbach* > 0,6.

Uji asumsi klasik mencakup dari normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Lalu dilakukan analisis deskriptif, regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji t juga uji F.

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh Kompensasi serta Disiplin Kerja pada kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari sebagaimana terlihat di tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.318	5.973		5.745	.000
1 Kompensasi	.454	.103	.573	4.413	.000
Disiplin Kerja	.214	.095	.292	2.251	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut adalah persamaan regresinya:

$$Y = 34,318 + 0,454 X_1 + 0,214 X_2$$

- Konstanta senilai 34,318 yang mana bila tidak ada Kompensasi, serta Disiplin Kerja ($X_1=X_2=0$), Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari senilai konstantanya 34,318 satuan.
- Koefisien regresi Kompensasi senilai 0,454. Tandanya positif, sehingga Kompensasi positif memengaruhi kinerja karyawan. Bila Kompensasi meningkat 1 poin, kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari akan naik senilai 0,454 poin.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja senilai 0,214. Tandanya positif, sehingga Disiplin Kerja positif memengaruhi kinerja karyawan. Bila Disiplin Kerja meningkat 1 poin, kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari akan naik senilai 0,214 poin.

2. Analisa Determinasi

Guna melihat kontribusi Kompensasi serta Disiplin Kerja pada kinerja karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang tersaji dalam tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.690	.679	4.31437

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut tabel diatas didapati angka koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* yang merupakan penyesuaian jumlah variabel yang digunakan menunjukkan nilai sebesar 0,679. Sedangkan *standard error of the estimate* yang bernilai 4,31437 menunjukkan kesalahan prediksi dalam model regresi cukup kecil. Hal ini berarti kontribusi kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang senilai 67,9% sementara 32,1% adalah kontribusi faktor lain misalnya lingkungan kerja, kompetensi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hasilnya tersaji di tabel berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.318	5.973		5.745	.000
1 Kompensasi	.454	.103	.573	4.413	.000
Disiplin Kerja	.214	.095	.292	2.251	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut penjelasan uji t :

1. Angka sig Kompensasi bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Artinya Kompensasi kerja signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari Padang.
 2. Angka sig Disiplin Kerja bernilai $0,028 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Artinya Disiplin Kerja signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari Padang.
2. Uji F

Uji ini dipakai guna melihat adanya pengaruh secara simultan dari variabel bebasnya pada variabel terikatnya.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2398,761	2	1199,381	64,435	.000 ^b
Residual	1079,599	58	18,614		
Total	3478,361	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Dari hasil tersebut didapati angka signifikansi senilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya Kompensasi serta Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian di atas bisa dirincikan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari regresi serta pengujian hipotesis terlihat variabel Kompensasi positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari Padang. Kenaikan dalam Kompensasi di PT. Nusa Alam Lestari Padang berujung kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari yang semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017) bahwa pemberian kompensasi yang tepat akan dapat memuaskan karyawannya serta menjadikan unit kerja mendapat, mempekerjakan, serta menjaga karyawan serta meningkatkan kinerja para karyawannya. Didukung oleh pendapat Zainal dkk (2014) bahwa sudah sepatutnya perusahaan memberikan kompensasi secara tepat pada pekerjanya. Sebab kompensasi yang diberikan dengan tepat, bisa sesuai harapan pekerja serta bisa memperbaiki kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu ditemukan ada hubungan yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. (Isvandiari, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heryenzus (2018) yang memperlihatkan kompensasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Lalu didukung hasil Robby Christian Wangsa (2016) yang menemukan hasil Kompensasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Kemudian serupa dengan hasil studi Saputra dan Agussalim M. (2020) dimana Kompensasi kompensasi signifikan memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengujian regresi serta pengujian hipotesis terbukti Disiplin Kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang. Apabila Disiplin Kerja di PT. Nusa Alam Lestari Padang dinaikkan bisa mendorong kinerja karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang lebih tinggi.

Hal ini sejalan teori Hasibuan (2017) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah bentuk usaha karyawan yang berusaha merubah serta memperbaiki pengetahuan, sikap serta tingkah laku sehingga lebih bersedia dan bekerja dengan pekerja lainnya bersama-sama sehingga mampu memperbaiki kinerjanya. Kemudian juga sejalan dengan pendapat Wirawan (2015) bahwa perusahaan menegakkan disiplin bagi para karyawannya agar mendorong karyawan untuk mematuhi standar kerja perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu ditemukan ada hubungan yang signifikan disiplin kerja pada kinerja karyawan (Isvandiari, 2017).

Hasil ini didukung penelitian Pratiwi (2017) yang hasilnya disiplin kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Sejalan pula dengan hasil studi Tyas (2018) dimana disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Seiring juga dengan studi Jailani dan Salfadri (2020) dimana hasilnya disiplin kerja juga positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengujian simultan dibuktikan Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari Padang. Artinya kinerja karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang bisa terjadi peningkatan jika kompensasi dan disiplin kerja karyawan keduanya terjadi peningkatan secara nyata.

Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang mengemukakan bahwa untuk dapat mewujudkan kinerja yang baik ada berbagai faktor yang memengaruhinya diantaranya kompensasi. Begitu juga faktor dalam diri karyawan seperti disiplin kerja, motivasi dan faktor lainnya..

Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yaitu Angga Pratama (2020) dimana menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan pada variabel kinerja karyawan. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah (2017) yang menemukan hasil bahwa ada pengaruh kompensasi serta disiplin kerja bersama-sama pada kinerja karyawan.

Berdasarkan angka koefisien determinasi kontribusi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Alam Lestari Padang senilai 67,9% sementara 32,1% dijelaskan faktor lainnya. Dengan demikian bisa dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap variabel lain yang bisa memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi positif serta signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang dengan sig $0,000 < 0,05$. Setiap peningkatan kompensasi perusahaan bagi karyawan akan menaikkan kinerja karyawannya.
2. Disiplin kerja juga positif dan signifikan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang dengan sig $0,028 < 0,05$. Setiap peningkatan disiplin kerja pada karyawan perusahaan akan menaikkan kinerja karyawannya.
3. Secara bersama, Kompensasi dan Disiplin Kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang dengan sig $0,000 < 0,05$. Kontribusi Kompensasi dan Disiplin Kerja pada kinerja karyawan PT. Nusa Alam Lestari Padang senilai 67,9% sementara 32,1% adalah kontribusi faktor lain.

Saran

Adapun saran yang peneliti ajukan antara lain:

1. Bagi PT. Nusa Alam Lestari Padang
 - a. Atasan perlu lebih mengevaluasi Kompensasi karyawan, khususnya pada faktor gaji. Untuk hal kompensasi maka perlu dilakukan penyesuaian gaji terutama bagi karyawan bagian lapangan di PT. Nusa Alam Lestari Padang yang sudah memiliki masa bekerja yang lama di perusahaan. Sehingga kinerja karyawan bisa terus ditingkatkan.

- b. Disiplin Kerja pada PT. Nusa Alam Lestari Padang perlu ditingkatkan adalah pada indikator frekuensi kehadiran karyawan. Hal ini bisa ditingkatkan dengan pemberian reward dan bonus bagi tingkat kehadiran yang tinggi, atau dengan pemberian sanksi pemotongan gaji apabila tingkat kehadiran karyawan rendah. Dengan penerapan reward dan sanksi yang tepat diharapkan karyawan bisa lebih disiplin sehingga mampu meningkatkan kinerja lebih maksimal.
2. Untuk peneliti berikutnya
Bagi yang hendak meneliti kembali di PT. Nusa Alam Lestari Padang dapat meneliti variabel bebas yang lainnya seperti pengaruh kompetensi, beban kerja, rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi penulis
Penulis bisa memperoleh informasi yang lebih banyak dari PT. Nusa Alam Lestari Padang terkait variabel penelitian, sehingga bisa menunjang dalam pembahasan skripsi yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2017. *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Dessler, Garry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.INDEKS, Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. 2015. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Cetakan ke-11. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zainal, V.R, Hadad, M.D., & Ramly, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Zainal, V.R. & Basri, Y.Z. 2015. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Jurnal

Angga Pratama. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No. 2. Hal. 12-24.

Dea, G. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154

Heryenzus, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Putera Batam*, Vol 6 No 2.

Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, Vol. 11 No. 1. Hal. 1-8.

Jailani dan Salfadri. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elang Perkasa Motor Padang. *Jurnal Matua*, Vol. 2, No. 2. Hal. 334-345.

M. A. Habibi Kadir. 2017. The Effect Of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 6, Issue 5. 73-80.

Robby Christian Wangsa. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daun Kencana Sakti). *AGORA*, VOL. 4, No. 1. Hal. 710-719.

Rusman Hidayat. 2019. The Effect Of Motivation And Compensation On Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening (Case Study In The Technical Department Of PT Semen Padang. *Archives of Business Research*, Vol.7, No.11. Hal. 78-90.

Saputra, R. dan Agussalim M. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dispenda Pariaman. *Jurnal Matua*, Vol. 2, No.3. Hal. 29-40.