

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. GANA SAKTI INDONESIA  
PERIODE 2023 – 2024**

**Imbron<sup>1</sup>, Hafis Laksmana Nur Aldy<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, [dosen02455@unpam.ac.id](mailto:dosen02455@unpam.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gana Sakti Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 58 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Kualitas Data, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Koefisien Korelasi, dan Koefisien Determinasi. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian hasil Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10.196 + 0,094 (X1) + 0,705 (X2)$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,674 artinya kedua variable X1 dan X2 mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi faktor lain seperti Lingkungan Kerja, Motivasi dan lain-lain.

**Kata Kunci :** kompensasi; disiplin kerja; dan kinerja karyawan

**Abstract**

This study aims to determine whether there is an effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT Gana Sakti Indonesia. This research uses quantitative methods. The sampling technique used in this study used saturated sampling method. The population in this study were all employees totalling 58 people. The data analysis techniques used in this study are Data Quality Test, Hypothesis Test, Multiple Regression Analysis, Correlation Coefficient, and Coefficient of Determination. These results indicate that compensation has no significant effect on employee performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Then the results of Compensation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 10,196 + 0.094 (X1) + 0.705 (X2)$ . The correlation coefficient value obtained is 0.674, meaning that the two variables X1 and X2 have a fairly strong level of relationship to Employee Performance (Y) with a coefficient of determination of 44.1% while the remaining 55.9% is influenced by other factors such as work environment, motivation and others.

**Keywords:** *compensation; work discipline; and employee performance*

**PENDAHULUAN**

Pada era perkembangan zaman saat ini, masing masing perusahaan saling bersaing untuk menunjukkan keunggulannya agar tetap mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang kuat. Maka dari itu, perusahaan dituntut

untuk mampu meningkatkan efektivitas kinerja para karyawan nya secara optimal yang mana pada akhirnya berbagai hal yang dituju dari perusahaan bisa tercapai. Tiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang harus tercapai pada waktu tertentu.

Agar dapat tercapainya target dan tujuan perusahaan maka dibutuhkan peran penting dari sumber daya yang terampil dan berkompoten. Jika di dalam perusahaan memiliki sumber daya yang memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan yakni tujuan untuk tetap mampu berkembang secara maksimal. Maka dari itu perusahaan tetap dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kinerja agar tetap memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang tepat. Oleh karenanya dibutuhkan sumber daya yang terampil dan proaktif untuk mendukung terciptanya kedisiplinan yang baik dalam bekerja

## **KERANGKA TEORI**

### **Manajemen**

Secara umum manajemen adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam pengorganisasian sehingga dapat dilakukan pengendalian dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan

masyarakat”

Menurut Hilman (2018:11) “Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama”.

Menurut Ogawa, “Manajemen adalah perencanaan, pengimplementasian, dan pengendalian kegiatan-kegiatan termasuk sistem pembuatan barang yang dilakukan oleh organisasi usaha dengan terlebih dahulu telah menetapkan sasaran-sasaran untuk kerja yang dapat disempurnakan sesuai dengan kondisi lingkungan yang berubah”.

Sementara itu menurut Firmansyah & Mahardika (2018:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”. Sumber daya manusia manusia tentunya adalah komponen terpenting dalam manajemen, suatu organisasi melibatkan banyak sumber daya lainnya dalam beroperasi, sehingga manajemen juga akan melibatkannya secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai sumber daya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia atau dengan singkatan MSDM adalah suatu

individu yang produktif serta mampu melakukan berbagai macam kegiatan yang menghasilkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dalam waktu tertentu.

Menurut Ganyang (2018:1) “Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata “Manajemen” sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata “Mengelola” mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.”

Mary Parker Follett (2015:3) mengemukakan pendapat “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.”

Dan Flippo (dalam Hasibuan 2013 : 11) mengatakan “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Berdasarkan pendapat dari beberapa

ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan aktivitas karyawan untuk mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Kompensasi**

Setiap perusahaan atau organisasi manapun dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dijalankan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah “Semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Dan menurut Ariandi mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah “Seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempatnya bekerja.”

Dapat disimpulkan pengertian dari beberapa ahli diatas bahwa pengertian kompensasi adalah imbalan yang diterima seorang karyawan dalam bentuk uang atau barang atas jasa yang telah diberikan untuk mendapatkan hasil untuk sebuah perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap tertib yang harus dimiliki pada setiap karyawan.

Kedisiplinan dalam bekerja termasuk ke dalam faktor yang diduga bisamempengaruhi hasil kerja seorang individu. Hal tersebut dikarenakan kedisiplinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan ini termasuk ke dalam tindakan ataupun perilaku karyawan terhadap pekerjaan. Kedisiplinan dalam melakukan suatu pekerjaan bisa diartikan sebagai perilaku yang hormat, taat serta patuh dengan berbagai aturan yang ditetapkan, dimana bentuknya bisa lisan ataupun tulisan dan mempunyai kesanggupan dalam melaksanakan serta tidak menghindar atas berbagai sanksi yang diberikan padanya jika ia melakukan pelanggaran atas kewajiban serta tugas yang dipercayai kepadanya.

Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Hasibuan (2016:193-194) disiplin kerja adalah “Rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.”

Dan menurut Kumarawati, Suparta, & Yasa (2017) “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan

yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.”

Kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah cara bagaimana seorang individu dalam bekerja menaati peraturan yang ada dalam instansinya, dengan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada sehingga individu tersebut harus menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau tingkat kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Pengertian kinerja itu sendiri adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dan kinerja itu sendiri merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam masa tertentu selama menyelesaikan tugas sesuai standar hasil. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau tingkat kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Pengertian kinerja itu sendiri adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dan kinerja itu sendiri merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam masa tertentu selama menyelesaikan tugas sesuai standar hasil.

Menurut (Hasibuan, dalam Widyaningtyas dan Darmawati, 2016) “Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kemudian menurut Rivai (2017) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.”

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Grand Bowling yang berlokasi di PT. Gana Sakti Indonesia yang beralamat di jalan Tampak Siring RT/RW 08/012 Blok KJF (No. 28-32) Kalideres, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11840.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel independen (Disiplin kerja dan Kompensasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Populasi penelitian ini berjumlah 58. Sampel yang digunakan sebanyak 58 responden, diambil menggunakan teknik Sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data primer (melalui angket dan observasi) dan data sekunder (melalui dokumentasi dan studi pustaka). Data Analisis dilakukan dengan menggunakan statistik untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis statistik regresi linier berganda parametrik dengan bantuan software SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden meliputi jenis kelamin dan usia. Dari 58 responden, mayoritas adalah laki-laki (69%), sedangkan perempuan hanya 31%. Sehingga menunjukkan dominasi responden laki - laki dalam penelitian tersebut. Berdasarkan usia, responden terbanyak (48%) berada pada rentang usia 30-35 tahun, disusul responden berusia 24-29 tahun (43%), 18-23 tahun (9%), Dengan demikian, responden pada penelitian ini didominasi oleh mereka yang berusia 30-35 tahun.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>X1</b>	<b>r hitung</b>		<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,646	>	0,263	Valid
2	0,762	>	0,263	Valid
3	0,574	>	0,263	Valid
4	0,740	>	0,263	Valid
5	0,867	>	0,263	Valid
6	0,762	>	0,263	Valid
7	0,826	>	0,263	Valid
8	0,747	>	0,263	Valid
9	0,747	>	0,263	Valid
10	0,684	>	0,263	Valid
<b>X2</b>	<b>r hitung</b>		<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,566	>	0,263	Valid
2	0,660	>	0,263	Valid
3	0,711	>	0,263	Valid
4	0,713	>	0,263	Valid
5	0,655	>	0,263	Valid
6	0,395	>	0,263	Valid
7	0,659	>	0,263	Valid
8	0,610	>	0,263	Valid
9	0,613	>	0,263	Valid
10	0,566	>	0,263	Valid

Y	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,820	> 0,263	Valid
2	0,815	> 0,263	Valid
3	0,719	> 0,263	Valid
4	0,848	> 0,263	Valid
5	0,708	> 0,263	Valid
6	0,806	> 0,263	Valid
7	0,764	> 0,263	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa uji validitas semua instrument pernyataan disiplin Kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan instrument memiliki hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,263.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

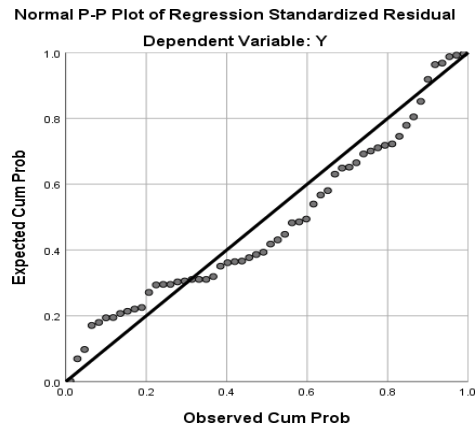
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,903	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,811	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa uji reabilitas terhadap semua variabel

menunjukkan Nilai Cronbach Alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh variabel reliabel atau seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

**Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas dilihat dari tabel pada grafik Normal P-Plot sebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

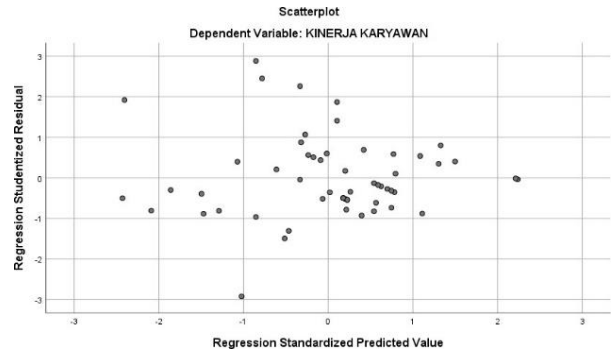
Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	10.196	4.814		2.118	.039			
	KOMPENSASI	.094	.090	.118	1.047	.300	.814	1.229
	DISIPLIN KERJA	.705	.131	.610	5.396	.000	.814	1.229

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa di penelitian ini tidak terdapat pengaruh multikolinieritas atau tidak terdapat hubungan antara variable independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variable independent berada di bawah 10 yaitu sebesar 1.229. selain itu nilai *Tolerance* setiap varibel berasa di atas 0,10 yaitu sebesar 0,814. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari problem multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Metode Analisis Data**



**Gambar 2**  
**Uji Heterokedastisitas**

Dari scatterplot ini terlihat titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layan untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

**Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.196	4.814		2.118	.039
	X1	.094	.090	.118	1.047	.300
	X2	.705	.131	.610	5.396	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan di atas di dapatkan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.196 + 0,094 (X1) + 0,705 (X2)$$

Berdasarkan koefisien persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta sebesar 10.196 memiliki makna bahwa apabila variable Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilai nya 0 (Nol), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10.196

- b. Nilai Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,094 memiliki makna arti jika nilai variable Kompensasi (X1) naik satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,094 dengan dugaan variable Disiplin Kerja (X2) tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau serah antara variable Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, jika Kompensasi meningkat



maka Kinerja Karyawan juga meningkat  
 c. Nilai koefisien regresi variable Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,705 memiliki makna arti jika nilai variabel Disiplin Kerja (X2) naik satu makna nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,705 dengan

digaan variable Disiplin Kerja (X2) tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variable Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, jika Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

**Tabel 6 Uji Parsial t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.196	4.814		2.118	.039
X1	.094	.090	.118	1.047	.300
X2	.705	.131	.610	5.396	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,047 < 2,003$ ) dengan nilai signifikansi dari variabel Kompensasi 0,300 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,396 > 2,003$ ) dengan nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 7 Uji Simultan F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	828.082	2	414.041	21.558	.000 <sup>b</sup>
Residual	1017.900	53	19.206		
Total	1845.982	55			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau  $21,558 > 3,16$  yang dimana hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gana Sakti Indonesia.

**Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.428	4.38243
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R<sup>2</sup> atau R square sebesar 0,449 atau 44,9%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya kontribusi (sumbangan) variabel independent (Kompensasi dan Disiplin Kerja) sebesar 44,9% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 55,1% dikontribusi (sumbang) oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian seperti Lingkungan Kerja ataupun Motivasi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Karyawan  
Variabel Kompensasi memiliki nilai thitung sebesar 1,047 dengan nilai signifikansi dari variable Kompensasi 0,300 lebih besar dari 0,05 atau 5%.Maka dapat disimpulkan variable Kompensasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai thitung sebesar 0,705 dengan nilai signifikansi dari variable Disiplin Kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan variable Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja diperoleh nilai Fhitung > Ftabelatau  $21,558 > 3,16$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secarasimultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gana Sakti Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau : Zanafa Publishing.

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84–90.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Follet, Mary Parker. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Edwin B. Flipppo. (2013), *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harmen, Hilman. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. Dalam *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4. P-ISSN: 2407-2648 e-ISSN: 2407-263X.
- Haryati, R Ati dan SM, Chusminah. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta*, 61-70
- Hilman. (2018). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II. Dalam Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4. P-ISSN: 2407-2648 e-ISSN: 2407-263X.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik )*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Kumarawati, Raka; Suparta, Gede; dan Suyatna Yasa. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, hal 65
- Nurchahyo, R. J. ( 2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Rani, I.H., & Mayasari, M., (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Politeknik Negeri Batam*
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).