

“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN OPERATOR PT GAS BUMI SARANA KARYA SERANG BANTEN”

Elsya Fitriyani¹, Erik Syehabuddin², Haerofiatna³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

Email: elsyafitriyani@gmail.com

ABSTRACT

This research is shown to test the influence of leadership style and the motivation to the performance of employees both partially and simultaneously at PT Nikomas Gemilang in the production operator Line 3-5 Division in Serang Banten. The research method used is a quantitative research method with a sample number of 55 respondents. Data collected by the Koesioner method and analysis of the data used are multiple linear regression analyses, coefficient of determination, T-Test and F-Test.

The results showed that the leadership style, motivation and performance of employees at PT Nikomas Gemilang in the production operator of Line 3-5 division in Serang Banten is said to be quite high. The style of leadership and motivation has a high influence on increased employee performance of 84.6%. Partially motivated to give a more dominant influence $T_{hitung} > T_{tabel} 14,311 > 1,674$ than the leadership style $T_{hitung} > T_{tabel} 11,507 > 1,674$ in improving performance.

Key words: *Work discipline, leadership style and performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di tunjukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan pada Bagian Operator Produksi PT. Gas Bumi Sarana Karya Serang Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 52 responden. Data dikumpulkan dengan metode koesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan Pada Bagian Operator Produksi PT. Gas Bumi Sarana Karya Serang Banten sudah dikatakan cukup tinggi. Disiplin kerja dan kompensasi memberikan pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 90,8%. Secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan $t_{hitung} > t_{tabel} 5,944 > 1,675$ dibandingkan kompensasi $t_{hitung} > t_{tabel} 3,877 > 1,675$ dalam meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang menuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Dalam mengisi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan yang digunakan untuk mencapai semua tujuan, kinerja karyawan tuntutan utama bagi perusahaan untuk keberhasilan tujuan tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat tercapai dengan sempurna. Mengingat semakin ketatnya persaingan antara perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan PT. Gas Bumi Sarana Karya harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Menurut Hasibuan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. persoalan kinerja akan

terlaksana dan terpenuhi apabila kompensasi dan disiplin kerja itu diperhatikan untuk karyawan.

Faktor utama yaitu disiplin kerja, disiplin kerja adalah ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di dalam organisasi. dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kerja karyawan. Jika di lihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Karna waktu kerjanya di manfaatkannya dengan sebaik mungkin.

Pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan kompensasi guna memenuhi kebutuhan hidupnya.. Bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Gas Bumi Sarana Karya adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa,

dalam merehabilitas tabung gas 3kg yang sudah tidak layak pakai. Didalam pelaksanaannya menunjukkan adanya gejala yang cenderung terjadinya penurunan kinerja karyawan pada bagian operator. Hal ini disebabkan beberapa karyawan kurangnya disiplin dan kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tersebut harus memperhatikan karyawan yang baik dan memberikan keseimbangan kompensasi untuk karyawan. Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan semangat. Jika permasalahan-permasalahan ini dibiarkan, akan berdampak buruk kepada visi, misi dan tujuan PT. Gas Bumi Sarana Karya. Untuk mengatasi masalah tersebut, didalam fungsi manajemen sumber daya manusia, perhatian kompensasi dan disiplin yang benar diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam skripsi dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN OPERATOR PT GAS BUMI SARANA KARYA DI SERANG BANTEN”**

KAJIAN TEORITIK

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Tercapainya tujuan organisasi tidak pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa pendapat-pendapat tentang sumber daya manusia menurut para

bisa dilepaskan dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah definisi sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Veithzal Rivai, (2016:29), mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Anwar Prabu Mangku Negara, (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai sesuatu pengelolaan dan pendaya gunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Menurut Handoko, (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Deseler, (2013:3), sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenagakerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan

ahli diatas, penulis mengambil kesimpulan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sesuatu yang penting dalam organisasi dalam melakukan perencanaan, penilaian dan pemeliharaan.

Menurut Adrew E. Skula (2014:83) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding

Menurut Edwin B Flipo, (2016: 220). Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut Handoko (2011:56), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2013:134). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik yang berbentuk financial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja

Menurut Dessler, (2009:78). Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung.

Berdasarkan pendapat diatas penulis menyimpulkan, bahwasannya kompensasi adalah jasa yang diberikan oleh perusahaan yang telah memberikan kontribusinya

terhadap perusahaan yaitu berupa uang atau sebuah penghargaan.

2. Pengertian Kinerja

Tercapainya tujuan organisai tidak bisa dilepaskan dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi diperlukan kinerja yang tinggi. Adapun beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Mulyadi, 2015:171). Kinerja adalah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Amstrong dan Baron (2014:226). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organsasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontibusi ekonomi.

Menurut Prabu Mangku Negara (2014: 67). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi (2012: 81). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk

meningkatkan, salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kerja.

Menurut Banni (2009 : 145) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tentang kinerja menurut para ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan, bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dalam perusahaan dan dapat dinilai dari hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode penelitian memberikan gambaran kepada peneliti tentang langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan penelitian, Peneliti mengamati aspek-aspek yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti secara lebih spesifik sehingga diperoleh data yang menunjang penyusunan laporan penelitian untuk diproses dan dianalisis berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga diperoleh gambaran mengenai objek dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

Penelitian ini dirancang untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi disebut penelitian korelasi, yaitu mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah pengaruh yang terjadi. Untuk

keperluan analisis data secara kuantitatif tersebut maka dalam rangka mengukur variabel-variabel yang ada maka penelitian ini diukur dengan skala Likert yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrument, bisa berbentuk pernyataan.

Alternatif	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju /S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

TEMPAT PENELITIAN

Untuk mendapatkan data-data dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengadakan penelitian di PT Gas Bumi Sarana Karya, yang berada di Jl. Syech Nawawi Al-Bantani RT.03/01 Ds. Banjar Agung Cipocok Jaya Kota Serang Banten. Waktu penelitian dilaksanakan terhitung dari tanggal 01 april 2020 sampai dengan 30 Agustus 2020, dan ketentuan waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan, dimana jam kerja untuk PT Gas bumi Sarana Karya

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut Sugiyono dalam buku Riduan (2013: 7), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gas Bumi Sarana Karya yang

berjumlah 52 orang karyawan bagian operator.

Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2013 :10), sampel adalah bagian dari populasi, sebagian atau mewakili populasi yang di teliti. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak perwakilan dari populasi. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, Riduan (2013:21) yaitu teknik penarikan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan dengan jumlah populasi relatif kecil 52 orang.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Normalitas

Menurut Gozali, uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic.

a. Analisis grafik

Salah satu cara untuk melihat residual normalitas adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probabilityplot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan

membentuk suatu garis lurus diagonal data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak berhati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik lain yang dapat untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu keadaan Dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kontribusi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Gozali, untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikolinearitas, dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation factor*) yaitu nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residu suatu pengamatan-pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas

dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat grafik *scatterplot*. Dasar analisis menurut Ghozali: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada berbentuk pola tertentu yang tertaur bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisa untuk mengetahui arah pengaruh antar variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen, yaitu antara X terhadap Y dengan model regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Penjelasan :

\hat{Y} : Kinerja

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi b_2 : Koefisien regresi X_1 : x1

X_2 : x2

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi maka didapat koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya persentase (%) pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.

Dimana : $KD = R^2$ Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (KD) pada korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor variabel independen yang sedang diteliti, maka penulis mengasumsikan nilai *R square*.

Hipotesis Statistik

Uji-t (Uji Parsial)

Uji-T bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial seperti ditunjukkan tabel dibawah ini.

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.862	.392
disiplin kerja	5.944	.000
Kompensasi	3.877	.000

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Untuk mencari nilai a, b_1 dan b_2 dapat digunakan persamaan:

(5.944 > 1,675) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, a

$$b_1 = \frac{(\sum x_1)(\sum x_2^2) - (\sum x_2)(\sum x_1^2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2) - (\sum x_1)(\sum x_2^2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2) - (\sum x_1)(\sum x_2^2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2) - (\sum x_1)(\sum x_2^2)}$$

(0,05), maka Ho ditolak dan

Ha diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Karena nilai thitung > ttabel

$$\frac{(\sum x_1)(\sum x_2) - (\sum x_1 x_2)}{\sum x_1 - b^1 \sum x_1 - b^2 x^2} \quad ^2$$

(3.877 > 1,675) dan nilai signifikansi (0,000) < α (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a
a = $\frac{\quad}{\quad}$
diterima. Maka hipotesis ke dua terdapat

pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan seperti ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 1. 14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	244.284	.000b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengawasan, disiplin kerja

Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($244.284 > 4,04$) dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,953 berada pada rentang 0,800 – 1,000 bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang

(sangat kuat) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,953. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 90,8% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 9,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan F_{hitung} sebesar 244,284 dan F_{tabel} sebesar 4,04 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. kurang dari 0,05, maka hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gas Bumi Sarana Karya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Gas Bumi Sarana Karya.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Gas Bumi Sarana Karya.
3. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gas Bumi Sarana Karya.

Saran

Berdasarkan hasil pengkajian penelitian yang telah dilakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang semoga dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi peneliti yang selanjutnya yaitu sebagai berikut.

Bagi Perusahaan

Faktor-faktor yang berkaitan dengan disiplin lebih harus di perhatikan dengan memberikan dorongan supaya karyawan bisa mematuhi peraturan. Kompensasi pada PT. Gas Bumi Sarana Karya dalam kondisi cukup baik. Perusahaan Perlu diperhatikan Kompensasi untuk mendorong kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Serta menambah sarana dan prasarana yang lebih memadai untuk menunjang pekerjaan para karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain apabila ingin melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang sama yaitu pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gas Bumi Sarana Karya. diharapkan lebih mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat variabel yang hendak diukur agar lebih baik lagi sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil lebih akurat lagi. Hal ini juga dapat dijadikan pembandingan sekaligus melengkapi penelitian ini.

Bagi pihak lain apalagi melakukan penelitian dilakukan lokasi yang sama diharapkan mengganti variabel yang telah diteliti tersebut karena setiap perusahaan mempunyai banyak permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian dengan demikian penelitian ini yang akan datang semakin mendapatkan permasalahan, dan diharapkan mampu memberi solusi untuk lebih memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Prabu Mangku Negara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung , Pt. Rosda Karya Offset.

Badariah Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia

H. B, Siswanto, 2011, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

H. E, Tua Marihot, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo)

H. Suswanto, Doni Juni Priansa. 2016, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta

H. E, Tua Marihot, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo).

Lind A. Douglas, 2014, *Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta Selatan : Salemba.

Marwansyah, 2010, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Bandung, Alvabeta.

M.B.A. Riduan, 2013, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung :

Alfabeta
Sukmadiana Syaodih
Nana, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya

Noelaka Amos, 2016, *Metode Penelitian dan Statistik*, Bandung, PT. Remaja. Rosdakarya Offset.

Sambas Alimuhidin, Maman Abdul Rahman, 2009, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Bandung.

Sutrisno Edy. H, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenada media Group.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta

Soetopo Hendyat, 2012, *Prilaku Organisasi*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya Offset.

Fahmi Irham, 2014, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta

Juliansyah Noor, 2014, *Metodologi Penelitian*, Prenada media Group, Jakarta.

JURNAL

Julita el ,al, 2016, Pengaruh Faktor Disiplin kerja dan kemampuan kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, Vol. 4 No. 2

Eigis Yani Plamularso, 2017, Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, Vol. 5, No. 1

Fitra Margaret, 2017, Pengaruh pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada rumah sakit Islam- Taqwa Gumawang, Vol.4 No.1.

Edi Winarta, 2016, pengaruh Pengaruh kepuasan kerja dan Kompensasi dan Terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan Vol.1 No.4

Pudjo Wibowo, 2018, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoraya Internasional Di Jogjakarta, Vol.5 No.3.