

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AGEN POS RENNISANT UBUD****Ni Wayan Setya Dewi<sup>1</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2</sup>, Ni Luh Gede Putu Purnawati<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati DenpasarEmail : [setyadewi400@gmail.com](mailto:setyadewi400@gmail.com)**ABSTRAK**

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Agen POS Rennisant Ubud yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan****ABSTRACT**

*Every company that is founded has a goal to achieve. Company goals can be achieved with the role of human resources as the central factor that regulates the running of the company. This research aims to determine the influence of work discipline, competency and compensation on employee performance at the Rennisant Ubud POS Agent. The population in this study were all 32 employees of Rennisant Ubud POS Agent. In this study the entire population was sampled. Thus, this research uses a saturated sample. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. The results of hypothesis testing show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Rennisant Ubud POS Agent. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Rennisant Ubud POS Agent. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at Rennisant Ubud POS Agent.*

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

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri (Tyas dan Sunuharyo, 2018).

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang ada pada diri individu (karyawan) dan dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan dalam kinerja karyawan (Handayani dan Winarningsih, 2019). Selanjutnya menurut Dessler (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182); Rahayu, *et al.* (2022); Nusani, *et al.* (2021). Berdasarkan penjelasan kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara

legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi (Candana, 2018); Indrawan, *et al.* (2021). Agustini (2019:81) mengemukakan disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunuharyo dan Tyas (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Kusuma (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Fajri dan Dalmar (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Amalah (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Lesmana (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial juga positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamroni dan Efendi (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler (2018:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2019:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Dwiyanti, et al. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Bagia dan Cipta (2019) menunjukkan bahwa

ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Anjani (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Esthi dan Savhira (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Sulantara, et. al (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Retningjati, et.al (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2019:119); Puspitawati, et al. (2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi

mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati, et al. (2021) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Supriatna dan Adiyanto (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Muslimin (2020) menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Warsono, et al. (2021) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Arif, et. al (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Syamsuddin, et. al (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Asriani, et. al (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada Agen POS Rennisant Ubud. Saat ini Agen POS Rennisant Ubud memiliki karyawan sebanyak 32 orang yang terdiri dari 17 orang perempuan dan 15 orang laki-laki. Berdasarkan hasil wawancara

dengan Manager Agen POS Rennisant Ubud didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi belum optimal, dilihat dari pencapaian target transaksi pada tabel 1 dan tingkat absensi karyawan yang tinggi pada tabel 2 berikut

**Tabel 1**  
**Transaksi Jasa Keuangan dan Kurir Logistik Pada Agen POS Rennisant Ubud**  
**Bulan Januari-Desember 2022**

Berdasarkan Table 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa realisasi kinerja

| No               | Bulan   | Target | Realisasi Jasa Keuangan | Presentase Ketercapaian      | Target | Realisasi Kurir Logistik | Presentase Ketercapaian      |
|------------------|---------|--------|-------------------------|------------------------------|--------|--------------------------|------------------------------|
|                  |         | (1)    | (2)                     | $\frac{(3)}{(2)} \times 100$ | (4)    | (5)                      | $\frac{(6)}{(5)} \times 100$ |
| 1                | Januari | 7500   | 7937                    | 105,83                       | 850    | 810                      | 95,29                        |
| 2                | Feb     | 7500   | 6684                    | 89,12                        | 850    | 764                      | 89,88                        |
| 3                | Maret   | 7500   | 7679                    | 102,38                       | 850    | 969                      | 114,00                       |
| 4                | April   | 7500   | 7862                    | 104,83                       | 850    | 836                      | 98,35                        |
| 5                | Mei     | 7500   | 7740                    | 103,20                       | 850    | 577                      | 67,88                        |
| 6                | Juni    | 7500   | 6927                    | 92,36                        | 850    | 634                      | 74,59                        |
| 7                | Juli    | 7500   | 7644                    | 101,92                       | 850    | 701                      | 82,47                        |
| 8                | Agustus | 7500   | 8003                    | 106,71                       | 850    | 882                      | 103,76                       |
| 9                | Sept    | 7500   | 7358                    | 98,11                        | 850    | 822                      | 96,70                        |
| 10               | Okto    | 7500   | 6438                    | 85,84                        | 850    | 731                      | 86,00                        |
| 11               | Nov     | 7500   | 6886                    | 91,81                        | 850    | 1231                     | 144,82                       |
| 12               | Des     | 7500   | 7020                    | 93,60                        | 850    | 1320                     | 155,29                       |
| <b>Jumlah</b>    |         |        | <b>88.178</b>           | <b>1.085,71</b>              |        | <b>10.277</b>            | <b>1.209,03</b>              |
| <b>Rata-rata</b> |         |        | <b>7348,17</b>          | <b>90,48</b>                 |        | <b>856,42</b>            | <b>100,76</b>                |

Sumber : Agen POS Rennisant Ubud, 2022

transaksi di Agen POS Rennisant Ubud bulan Januari-Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana persentase ketercapaian transaksi jasa keuangan tertinggi pada bulan Agustus sebesar 106,71 persen sedangkan persentase ketercapaian transaksi jasa keuangan terendah pada bulan Oktober sebesar 85,84 persen. Lalu, persentase ketercapaian transaksi kurir logistik tertinggi pada bulan Desember sebesar 155,29 persen sedangkan persentase ketercapaian transaksi kurir logistik terendah pada bulan Mei sebesar 67,88 persen. Rata-rata persentase ketercapaian transaksi jasa keuangan dan kurir logistik tahun 2022 sebesar 90,48 dan 100,76 transaksi.

**Tabel 2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada**  
**Agen POS Rennisant Ubud**  
**Bulan Januari-Desember 2022**

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan di Agen POS Rennisant Ubud bulan Januari-Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Desember sebesar 6,37 persen sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan Maret sebesar 4,09 persen. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2022 sebesar 5,26 persen. Menurut Mudiarta et al. dalam Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi karyawan di Agen POS Rennisant Ubud tergolong tinggi. Tingkat absensi karyawan tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas serta terdapat karyawan yang kurang disiplin mentaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat saat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal.

Hal yang perlu diperhatikan juga di Agen POS Rennisant Ubud yaitu kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan menyatakan bahwa permasalahan yang masih terjadi berkaitan dengan kompensasi yang diberika oleh Agen POS Rennisant Ubud kepada karyawannya. Dimana, pihak

| No | Bulan            | Jumlah karyawan | Jumlah Hari Kerja | Hari Kerja Seharusnya | Jumlah Ketidakhadiran | Jumlah Hari Kerja Senyatanya | Tingkat absensi (%) |
|----|------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|---------------------|
|    |                  | (1)             | (2)               | (3)=(1)x(2)           | (4)                   | (5)=(3)-(4)                  | (6)=(4):(3)x 100    |
| 1  | Januari          | 32              | 27                | 864                   | 48                    | 816                          | 5,56                |
| 2  | Feb              | 32              | 25                | 800                   | 50                    | 750                          | 6,25                |
| 3  | Maret            | 32              | 26                | 832                   | 34                    | 798                          | 4,09                |
| 4  | April            | 32              | 26                | 832                   | 36                    | 796                          | 4,33                |
| 5  | Mei              | 32              | 27                | 864                   | 46                    | 818                          | 5,32                |
| 6  | Juni             | 32              | 26                | 832                   | 40                    | 792                          | 4,81                |
| 7  | Juli             | 32              | 27                | 864                   | 50                    | 814                          | 5,79                |
| 8  | Agustus          | 32              | 27                | 864                   | 53                    | 811                          | 6,13                |
| 9  | Sept             | 32              | 26                | 832                   | 35                    | 797                          | 4,21                |
| 10 | Okto             | 32              | 27                | 864                   | 38                    | 826                          | 4,40                |
| 11 | Nov              | 32              | 26                | 832                   | 49                    | 783                          | 5,89                |
| 12 | Des              | 32              | 27                | 864                   | 55                    | 809                          | 6,37                |
|    | <b>Jumlah</b>    |                 | <b>317</b>        | <b>10.144</b>         | <b>534</b>            | <b>9.610</b>                 | <b>63,13</b>        |
|    | <b>Rata-rata</b> |                 | <b>26,41</b>      | <b>845,3</b>          | <b>44,5</b>           | <b>800,83</b>                | <b>5,26</b>         |

Sumber: Agen POS Rennisant Ubud, 2022

perusahaan akan memberikan gaji pada tiap bulan sekali kepada karyawannya namun tidak sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Selain itu, pihak perusahaan tidak menanggung biaya transportasi dan juga tidak menanggung tunjangan BPJS ketenagakerjaan. Masih adanya program kompensasi yang kurang optimal untuk mencapai pelayanan terhadap karyawan. Pemberian kompensasi diharapkan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya. Kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan dan tidak sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud?

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Goal Setting Theory**

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dalam Suwantika, et al., 2021).

### **2. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018).

Menurut Mathis dan Jackson (2020), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan bekerjasama

### **3. Disiplin Kerja**

Agustini (2019:81) mengemukakan disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan 2019:194) adalah:

- a) Tujuan dan Kemampuan
- b) Teladan Pemimpin
- c) Balas jasa
- d) Keadilan
- e) Sanksi hukuman
- f) Ketegasan

### **4. Kompetensi**

Menurut Dessler (2018) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Sutrisno (2021) adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan (*skill*)
- d. Nilai (*value*)
- e. Sikap (*attitude*)
- f. Minat (*interest*)

### **5. Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2018) indikator kompensasi sebagai berikut diantaranya:

- a) Upah dan Gaji
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas

**HIPOTESIS**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:64). Berdasarkan deskripsi teori, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.
- H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Agen POS Rennisant Ubud yang bertempat di Jalan Raya *Monkey Forest* Ubud. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan di Agen POS

Rennisant Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Agen POS Rennisant Ubud yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini karena subyek populasinya hanya 32 orang, jumlah keseluruhan kurang dari 100 subyek, maka semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25,0 for windows*.

**HASIL PENELITIAN**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 3**

**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Tabel dapat

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 32                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 1.09101824              |
|  |                |                         |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .103                    |
|  | Positive       | .103                    |
|  | Negative       | -.067                   |
| Test Statistic                                     |                | .103                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber : Lampiran 7

diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel sebesar 0,200. Dimana nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| Disiplin Kerja | 0,706                   | 0,267 |
| Kompetensi     | 0,911                   | 0,325 |
| Kompensasi     | 0,671                   | 0,574 |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1 (Constant)   | .826                        | 1.271      |                           | -.650 | .521 |
| Disiplin Kerja | -.070                       | .087       | -.265                     | -.798 | .431 |
| Kompetensi     | .103                        | .117       | .305                      | .873  | .390 |
| Kompensasi     | -.023                       | .056       | -.081                     | -.401 | .692 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel tersebut hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikan variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas.

**4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Table 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1 (Constant)   | 3.397                       | 1.242      |                           | 2.734 | .011 |
| Disiplin Kerja | .251                        | .101       | .404                      | 2.477 | .020 |
| Kompetensi     | .399                        | .114       | .516                      | 3.492 | .002 |
| Kompensasi     | .773                        | .104       | .826                      | 7.429 | .000 |

F Statistik : 37.642

Sig F : 0.000

R : 0.895

R<sup>2</sup> : 0.801

Sumber : Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang disajikan pada tabel diatas, dapat dibuat suatu persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,397 + 0,251 X_1 + 0,399 X_2 + 0,773 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$b_1 = 0,251$  Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

$b_2 = 0,399$  Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, apabila Kompetensi meningkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

$b_3 = 0,773$  Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, apabila Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

**5. Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan analisis korelasi dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,895 nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini berada diantara 0,80-1,00 ini berada pada

tingkatan yang sangat kuat, berarti Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki kolerasi (hubungan) yang sangat kuat.

## 6. Hasil Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup>= 80,1 persen, yang berarti bahwa sebesar 80,1 persen Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan sisanya sebesar 19,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 7. Uji F

Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis Anova, diperoleh F<sub>hitung</sub> sebesar 37.642 dan diketahui F<sub>sig</sub> 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Agen POS Rennisant Ubud.

## 8. Uji t

### a) Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.477 dan tingkat signifikansi 0,020 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### b) Pengaruh Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3.492 dan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### c) Pengaruh Kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 7.429 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila disiplin kerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candana (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti dan Onsardi (2020) dengan

hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa secara apabila kompetensi yang dimiliki karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimat (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, et al. (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi yang diterima karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021)

dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu, penelitian yang dilakukan oleh Maylianda (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, kompetensi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud. Hal ini berarti meningkatnya disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Agen POS Rennisant Ubud. Hal ini berarti meningkatnya kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **SARAN**

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain:

- 1) Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, maka disarankan kepada pihak manajemen Agen POS Rennisant Ubud untuk mempertegas kembali sanksi/hukuman apabila karyawan melanggar peraturan perusahaan agar karyawan lebih disiplin dalam mentaati peraturan perusahaan.
- 2) Dalam rangka meningkatkan kompetensi, maka disarankan kepada pihak manajemen Agen POS Rennisant Ubud untuk mempererat kembali hubungan antar karyawan dan memberikan beberapa tugas tim agar Kerjasama karyawan dapat terjalin kembali.
- 3) Dalam rangka meningkatkan kompensasi, maka disarankan kepada pihak manajemen Agen POS Rennisant Ubud untuk meninjau kembali gaji/upah yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kinerja mereka, hal tersebut akan memberi dampak dalam meningkatkan kinerja mereka.
- 4) Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka disarankan kepada pihak manajemen Agen POS Rennisant Ubud untuk meninjau kembali target yang diberikan kepada karyawan dan mengawasi karyawan dalam bekerja agar pekerjaan mereka selesai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- 5) Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, kompetensi, kompensasi, namun dapat menambah variabel-

variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memperluas objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2019. *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta. Deepublish.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahyat, Muhamad. 2019. Pengaruh Faktor Motivasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Kondisi Kerja dan Sumber Daya Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer (STMIK) Mataram. *Jurnal Solid ASM Mataram*, Vol. 9, No. 1, pp. 71-80.
- Anjani, Ayu. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, No. 1, pp. 1-10.
- Ardiansyah, Yusuf dan Sulistiyowati, L. H. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, No. 1, pp. 91-100.
- Arif, Syaifani, Siswadi dan Jufrizen. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee

- Performance at the Office of Highways and Construction of the Road and Bridge Technical Implementation Unit of North Sumatra Province. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*. pp. 263-276.
- Arifin. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*. Vol. 2, No. 1, pp. 141-149.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani, Lorensa, Saputri dan Hidayati. 2020. The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*. Vol. 4 No. 1, pp 166-172.
- Astuti, E. P dan Amalah, Nur. 2018. Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review*. Vol. 1, No. 2, pp. 39-46.
- Bagia dan Cipta. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Adirama. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganessa*. Vol. 7, pp. 9-16.
- Candana, D. M. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*. Vol. 7, No. 1, pp. 1-8.
- Creswell, J. W. 2018. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta : PustakaPelajar.
- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay
- Dunan, Hendri., Rahmawati, D., dan Redaputri, A. P. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol. 8 No. 2, pp. 119 – 128.
- Dwipayana, I. M. G. A., dan Sariyathi, N. K. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6, pp. 2913-294.
- Dwiyanti, Heryanda, dan Susila. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, pp. 121-130.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2018. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Esthi, R. B dan Savhira, Inggritz. 2019. The Influence Of Work Training, Competence and Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*. Vol. 1, No. 2, pp. 133-141.
- Fajri, Chotamul dan Dalmar, Herik. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 2, pp. 57-62.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS 23*. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.
- Handayani, Putri., dan Winarningsih. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wong Bejo Joyo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 8, No. 5, pp. 1-18.
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hartanto., Hendriani, S., dan Maulida, Y. 2018. Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. X, No. 2, pp 226-241.
- Hartono, Welly dan Kusuma, Merta. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 8, No. 2, pp 205-214.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Herawati, Ranteallo dan Syafira. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*. Vol. 2, No. 11, pp. 13-22.
- Indrawan, I. M. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. *EMAS*, 3(2), 200-211.
- Juliyanti, Belti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. Vol. 1, no. 2, pp. 183-191.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar

- Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127-131.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R. L, dan Jackson, J. H. 2020. *Human Resource Management*, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Maylianda, Della. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol. 2, No. 4, pp. 247-261.
- Muslimat, Ade. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 2, No. 4, pp. 586-592.
- Muslimin, Ichwanul. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*. Vol. 6, No. 2, pp. 387-402.
- Nawawi, H. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurjaya, Nunu. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3 No. 1, pp. 60-74.
- Nusani, S. A. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. *VALUES*, 2(3).
- Puspitawati, N. M. D., Purnawati, N. L. G. P., & Suwartini, N. K. 2023. Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Jne Denpasar Utara. *Values*, 4(1), 241-248.
- Pramularso, E. Y. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*. Vol II, No. 1. Pp. 40-46.
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2020. *Manajemen Sumber DayaManusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Prayogi, M. A dan Lesmana, M. T. 2019. The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance PDAM Tirtanadi in North Sumatra Province. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol. 343, pp. 423-426.
- Retningjati, Yunita dan Sitorus. 2018. Effect of Competence And Work

- Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*. Vol. 1 No. 2. pp 36-40.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Tyas, R. D. dan Sunuharyo, B. S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 62, No. 1, pp 172-180.
- Syamsuddin, Pratama, Sunarsi, Affandi, Riffudin dan Mujahidin. 2021. The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 9, No. 1, pp. 89-94.
- Simamora Henny. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua STIE. Yogyakarta: YKPN.
- Sitompul, S.S dan Simamora, Feronika. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Vol. 2, No. 2, pp. 142-153.
- Sugiyono.2018a. *Metodologi Penelitian Bisnis*.Bandung: CVAlfabeta.
- \_\_\_\_\_2018b.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung :CVAlfabeta.
- Sulantara, Mareni, Sapta dan Suryani. 2020. The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance at the Office of Investment and One Stop Services (DPMPTSP) Denpasar City Bali, Indonesia.*European Journal of Business and Management Research*. Vol. 5, No. 5, pp. 1-7.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Supriatna, Yuda dan Adiyanto, Yoga. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating pada CV. Derowak Jaya Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2, No 2, pp. 31-43.
- Sutrisno, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwantika, I. P., Sujana, I. W., dan Novariani, N. N. A. 2021. Pengaruh Keadilan Organisasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gapura Vista Residence, *VALUES*, Vol. 2, No. 1, pp. 1-9.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

- Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 1, pp. 16-23.
- Umar, Husein. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wandi, Arwin, Yuliana<sup>1</sup>, Ivone, dan Ciamas. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi*. pp. 486 – 490.
- Warsono, Trisanti dan Putri, L.M. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Andalas Bahtera Baruna Jakarta. *Jurnal Ilmiah Nasional Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta*. Vol. 14, No. 2, pp. 20-28.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Nata. 2018. *Statistika Ekonomi dan Bisnis Edisi 4*. Denpasar: Keraras Emas.
- Wondal, Tewal dan Walangitan. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha Internatonal Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4, pp. 5157-5166.
- Zamroni, R. I dan Efendi, Riyanto. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol. 7, No. 8, pp. 145-152.