

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
BAGIAN PRODUKSI PT. NIAGRO TIRTA NUSANTARA
KABUPATEN BOGOR**

Muhammad Fahmil Huda¹, Dr. Juhaeti, S.E, M.M²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹mfahmilhuda13@gmail.com dan ²juhaeti@unsurya.ac.id

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja bagian produksi PT. Niagro Tirta Nusantara. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif kausalitas dan analisis deskriptif dengan alat uji spss versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dengan jumlah 40 orang dan sampel sebanyak 40 orang diperoleh dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 54,3% ; kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 22,8% ; disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 51,5% sedangkan sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan dan perkembangan dunia usaha pada saat ini semakin pesat dan kompetitif, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha yang dijalannya diharapkan mampu untuk tetap bersaing serta mampu untuk mempertahankan usahanya agar tetap berjalan dengan lancar. Salah satu cara yang dapat dilakukan agar perusahaan mampu untuk bersaing dan bertahan yaitu menggunakan serta mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya baik secara efektif maupun secara efisien.

Menurut Mangkunegara (2016: 67) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Niagro Tirta Nusantara memiliki beberapa bagian unit kerja diantaranya bagian produksi, yang mempunyai tugas memproduksi produk seperti water filter, water purifier dan mesin RO (*Reverse osmosis*). Dari hasil observasi yang dilakukan pada PT. Niagro Tirta Nusantara ditemukan permasalahan mengenai kinerja

seperti karyawan tidak mampu mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2016:96) disiplin kerja adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari hasil observasi peneliti memperoleh informasi dari bagian kepegawaian (HRD) PT. Niagro Tirta Nusantara masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk tanpa adanya keterangan, sehingga jam kerja karyawan menjadi berkurang dan dapat menghambat pencapaian target produksi.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut informasi yang diterima, permasalahan yang terjadi pada PT. Niagro Tirta Nusantara pada tahun 2020 mengenai kompensasi yaitu perusahaan melakukan pemotongan terhadap tunjangan karyawannya.

Pentingnya sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik terjadi juga di PT. Niagro Tirta Nusantara. PT. Niagro Tirta Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang water filter, water purification, water purifier dan mesin RO (Reserve osmosis), solusi masalah air untuk kebutuhan rumah tangga dan industri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, Perusahaan ini harus didukung oleh sumber daya manusia didalamnya yang mempunyai kinerja yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Indrasari (2017:50) “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.” Menurut Lubis et al. (2018:26) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya”. Sedangkan menurut Amstrong (dalam Larasati, 2018:229) “kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Proses ini adalah wahana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan-tujuan, standar-standar, dan persyaratan kompetensi yang terencana”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disintesis kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan produksinya melalui proses yang sistematis dalam waktu periode satu tahun.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono dan Hadaningsih (2019:333) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Moenir (2015:94) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Menurut Hamali (2016:214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disintesis disiplin kerja adalah suatu sikap patuh terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan dan bertanggungjawab terhadap pada pekerjaannya

Kompensasi

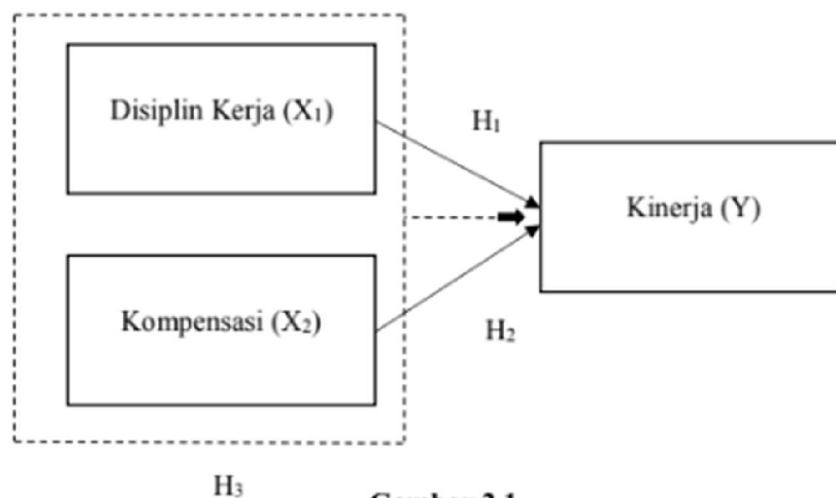
Menurut Hasibuan (dalam Thamrin, 2015:156) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2017:80) kompensasi adalah total dari semua penghargaan atau prestasi yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Yusuf (2015: 236) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain sebagainya..

Berdasarkan pengertian diatas dapat disintesis kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, yang dapat berupa gaji, bonus, dan tunjangan lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel sebanyak 40 karyawan bagian produksi PT. Niagro Tirta Nusantara. Penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* Excell dan SPSS 25.0.

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

Ho1 = Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Bagian Produksi PT. Niagro Tirta Nusantara.

Ha1 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Bagian Produksi PT. Niagro Tirta Nusantara.

Hipotesis 2

Ho2 = Diduga Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Bagian Produksi PT. Niagro Tirta Nusantara.

Ha2 = Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Bagian Produksi PT. Niagro Tirta Nusantara.

Hipotesis 3

Ho3 = Diduga Disiplin Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Bagian Produksi PT. Niagro Tirta Nusantara.

Ha3 = Diduga Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Bagian Produksi PT. Niagro Tirta Nusantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,70711672
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,093
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Disiplin Kerja

ANOVA Table							
				Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)		1304,100	16	81,506	3,923
		Linearity		781,977	1	781,977	37,642
		Deviation from Linearity		522,123	15	34,808	1,676
	Within Groups			477,800	23	20,774	
Total				1781,900	39		

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas disiplin kerja (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. adalah 0,129 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar 0,129 $> 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan kinerja (Y).

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Kompensasi

ANOVA Table							
				Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)		961,483	20	48,074	1,113
		Linearity		448,747	1	448,747	10,393
		Deviation from Linearity		512,737	19	26,986	,625
	Within Groups			820,417	19	43,180	
Total				1781,900	39		

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas kompensasi (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,843 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar 0,843 $> 0,05$. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kompensasi (X_2) dengan kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,863	9,157		,008
	X1	,543	,121	,552	,000
	X2	,228	,095	,297	,021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil olah data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } Y = 25,863 + 0,543 X_1 + 0,228 X_2$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 25,863 menyatakan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sama dengan 0 maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 25,863. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja (Y) adalah 25,863.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,543 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_1) bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,543.
- Koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,228 artinya jika variabel Kompensasi (X_2) bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,228.

Hipotesis Parsial

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,863	9,157		,008
	X1	,543	,121	,552	,000
	X2	,228	,095	,297	,021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

a. Disiplin Kerja (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk Disiplin Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,481 > t_{tabel} 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Niagro Tirta Nusantara Kabupaten Bogor.

b. Kompensasi (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk Kompensasi terhadap Kinerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,411 > t_{tabel} 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Niagro Tirta Nusantara Kabupaten Bogor.

Hipotesis Simultan

Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	917,779	2	458,890	19,649	,000 ^b
	Residual	864,121	37	23,355		
	Total	1781,900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

c. Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan didapat F_{hitung} adalah sebesar 19,649 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5%, (df) = $n - k = 40 - 2 = 38$ maka pengolahan data diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 19,649 > F_{tabel} sebesar 3,24 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,489	4,833

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,515 atau (51,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 51,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi, sedangkan 48,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a1} dan yang ditolak adalah H_{o1} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Niagro Tirta Nusantara Kabupaten Bogor.

Secara teoritis hasil ini sesuai dengan penjelasan Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016: 196) mengemukakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Meddy Nurpratna (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bumi Wiralodra Indramayu mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagian produksi PT.Niagro Tirta Nusantara Kabupaten Bogor.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pertama yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.021 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_a2 dan yang ditolak adalah H_o2 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bagian produksi PT. Niagro Tirta Nusantara Kabupaten Bogor.

Secara teoritis hasil ini sesuai dengan penjelasan Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:97) yaitu semakin baik sistem pemberian kompensasi disuatu perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik kinerja atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Secara empiris hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Erik Martinus (2016) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Devisa Surabaya mengemukakan bahwa kompensasi secara parial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagian produksi PT.Niagro Tirta Nusantara Kabupaten Bogor.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa simultan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_a3 dan yang ditolak adalah H_o3 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bagian produksi PT. Niagro Tirta Nusantara Kabupaten Bogor.

Secara teoritis hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Fendra Nawa dan Sesilya Kempa (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah Nusa Tenggara Timur yang mengemukakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Secara empiris hasil ini sesuai dengan Mangkunegara (2016: 67) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2017:80) kompensasi adalah total dari

semua penghargaan atau prestasi yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi.

Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagian produksi PT.Niagro Tirta Nusantara Kabupaten Bogor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja bagian produksi PT.Niagro Tirta Nusantara sebesar 54,3%.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja bagian produksi PT.Niagro Tirta Nusantara sebesar 22,8%.
3. Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja bagian produksi PT.Niagro Tirta Nusantara sebesar 51,5% sedangkan sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja dari divisi produksi, dikemukakan beberapa saran untuk direkomendasikan bagi akademis dan perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Penelitian ini masih terbatas pada variabel kinerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi karyawan bagian produksi PT. Niagro Tirta Nusantara. Untuk meningkatkan kualitas dan mempertajam hasil penelitian, disarankan sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang terkait dengan kinerja, sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu manajemen konsentrasi sumber daya manusia.
- b. Meningkatkan populasi penelitian tidak hanya terbatas pada karyawan bagian produksi PT. Niagro Tirta Nusantara, sehingga dapat menambah kualitas hasil penelitian.

2. Bagi Perusahaan

- a. Dari kinerja, item pertanyaan yang mewakili variabel kinerja karyawan rata-rata menjawab sangat baik sehingga perlu dipertahankan, begitu juga disiplin kerja dan

kompensasi rata-rata responden menjawab baik sehingga peneliti sarankan untuk selalu dipertahankan.

b. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja, secara teoritis masih banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor – faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Keenam)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan (pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Larasati, S. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Pertama)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *MANAJEMEN DAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA (Pertama)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia (Pertama)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, S., & Hadaningsih, A. (2019). *MANAJEMEN TENAGA KERJA INDONESIA*. (D. Marliani, Ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (kedua)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedelapan)*. Jakarta: Kencana.
- Thamrin. (2015). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Yusuf, burhanudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah (pertama)*. Jakarta: Rajawali Pers.