

ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT KAHATEX CIJERAH CIMAH JAWA BARAT

Sonia Andriani Saputri¹ Dahlan Ramdhani²
Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Bandung
Email : adrianisonia97@gmail.com¹dahlanpark@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT Kahatex Cijerah Cimahi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Kahatex Cijerah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah individu yaitu karyawan di PT Kahatex Bagian Kaos Kaki Area 8 D. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Teknik sampel jenuh digunakan pada penelitian ini. Metode analisis menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel eksogen (disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan). Berdasarkan analisis pengaruh, disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 9,9% dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 36,9% terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh skor *r square* sebesar 0,470. Hal ini sejalan dengan penjumlahan total pengaruh x_1 dan pengaruh x_2 terhadap y . Implikasi dari penelitian ini bahwa PT Kahatex agar dapat lebih meningkatkan disiplin kerja dan kompensasi agar mendapatkan kinerja yang lebih optimal.

Kata kunci : Disiplin kerja, kompensasi, kinerja

Abstracts

*This research was conducted at PT Kahatex Cijerah Cimahi. The purpose of this research is to find out how big the contribution of work discipline and compensation is to employee performance, both partially and simultaneously at PT Kahatex Cijerah. The research methods used in this research are descriptive methods and associative methods. In this research, the unit of analysis is individuals, namely employees at PT Kahatex, Socks Section, Area 8 D. The sample in this research was 63 respondents. Saturated sampling technique was used in this research. The analysis method uses path analysis. Based on the research results, it shows that there is an influence both partially and simultaneously on exogenous variables (work discipline and compensation) on endogenous variables (employee performance). Based on the influence analysis, work discipline has an influence of 9.9% and compensation has an influence of 36.9% on performance. Based on the results of testing the coefficient of determination, an *r square* score of 0.470 was obtained. This is in line with the sum of the total influence of x_1 and the influence of x_2 on y . The implication of this research is that PT Kahatex can further improve work discipline and compensation in order to obtain more optimal performance.*

Keywords : discipline, compensation, performance

PENDAHULUAN

Setelah Indonesia berhasil melewati kontraksi ekonomi yang disebabkan oleh pandemi covid-19, isu ekonomi bergeser ke gejolak ekonomi global yang disebabkan oleh peningkatan inflasi global akibat *supply disruption* karena pandemi dan perang Rusia-Ukraina. Resesi ekonomi menjadi hantu menyeramkan bagi seluruh negara di dunia, termasuk di Indonesia.

Di penghujung tahun 2022 ini pemberitaan diramalkan oleh deretan PHK di tanah air. Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Menko PMK) Muhadjir Effendy menyampaikan sudah hampir 500.000 buruh terkena PHK di Jawa Barat. Menurut laporan dari sejumlah asosiasi beberapa perusahaan yang bergerak di industri padat karya seperti tekstil mengalami kinerja yang lambat.

PT Kahatex Cijerah merupakan salah satu perusahaan yang terkena dampak dari resesi ini, dan mengalami penurunan kinerja. Berawal dari pandemi dilanjut dengan kenaikan BBM yang berdampak pada meningkatnya biaya produksi, kemudian perang Rusia-Ukraina yang menyebabkan melemahnya permintaan ekspor. Untuk mempertahankan industrinya, PT Kahatex melakukan beberapa kebijakan seperti melakukan PHK bertahap di departemen garmen, pengurangan jam kerja, dan pengurangan hari kerja. Selain melakukan kebijakan teknis, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja di pengaruh oleh sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Tabel Fenomena Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan	18	44%	23	56%
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.	21	51%	20	49%
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	22	54%	19	46%

Sumber : Hasil Pra-survei (Oktober 2022)

Dari tabel hasil pra-survei awal fenomena kinerja karyawan di PT Kahatex Cijerah dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan masih harus ditingkatkan. Memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan responden sebanyak 44% menyatakan setuju dan 56% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan dengan responden sebanyak 51% menyatakan setuju dan 49% menyatakan tidak setuju. Mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda sebanyak 54% responden menyatakan setuju dan 46% menyatakan tidak setuju.

Tabel Fenomena Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya tidak pernah datang terlambat dan mendapat teguran	15	37%	26	63%
2	Saya tidak pernah menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah di tentukan.	21	51%	20	49%
3	Saya pernah tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan	18	44%	23	56%

Sumber : Hasil Pra-survei (Oktober 2022)

Berdasarkan tabel hasil pra-survei awal yang dilakukan penulis, diketahui bahwa karyawan belum sepenuhnya memiliki disiplin kerja dan perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak pernah datang terlambat dan mendapat teguran sebanyak 37% responden menyatakan setuju, dan 63% tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Tidak pernah menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan sebanyak 51% responden menyatakan setuju dan 49% tidak setuju. Pernah tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan sebanyak 44% responden menyatakan setuju dan 56% tidak setuju.

Tabel Fenomena Kompensasi

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	19	46%	22	54%
2	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	13	32%	28	68%
3	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.	17	41%	24	59%

Sumber : Hasil Pra survei (Oktober 2022)

Berdasarkan tabel hasil pra-survei awal yang dilakukan penulis, diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang memuaskan karyawan. Perusahaan memberikan gaji setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan sebanyak 46% responden menyatakan setuju dan 54% tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Perusahaan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan 32% responden setuju dan 68% tidak setuju. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peranan atau posisi karyawan diperusahaan sebanyak 41% responden setuju dan 59% responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Penelitian ini selaras penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2017), bahwa “kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara

berrsama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Pamulang di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten” dan penelitian yang dilakukan oleh (Sunardi, 2022) menyatakan bahwa “disiplin dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang fenomena yang telah di uraikan diatas maka identifikasi masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Poduksi Area KK8D di PT Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
2. Bagaimana Kompensasi Pada Karyawan Bagian Poduksi Area KK8D di PT Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
3. Bagaimana Kinerja Pada Karyawan Bagian Poduksi Area KK8D di PT Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
4. Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ba- gian Produksi Area KK8D di PT Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
5. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Area KK8D di PT Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
6. Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Area KK8D di PT Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Area KK8D Di PT. Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
2. Untuk Mengetahui Kompensasi Pada Karyawan Bagian Produksi Area KK8D Di PT. Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
3. Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja Pada Karyawan Bagian Produksi Area KK8D Di PT. Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
4. Untuk Mengetahui Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Area KK8D Di PT. Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
5. Untuk Mengetahui Besar Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Area KK8D Di PT. Kahatex Cijerah Cimahi Jawa Barat.
6. Untuk Mengetahui Besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Area KK8D Di PT. Kahatex Cijerah

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Ada beberapa definisi tentang disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli antara lain : Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mem- perteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013). Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur (Simamora, 2006).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk taat dan patuh terhadap aturan, etika, norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2016), disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya :

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap norma. Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus di taati dan di ikuti oleh pegawai.

Kompensasi

Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Sinambela, 2019). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan pengertian kompensasi dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016), dimensi dan indikator kompensasi dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*).
 - a. Gaji yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap dan mempunyai jaminan pasti.
 - b. Intensif yaitu balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu , yang prestasinya diatas prestasi standar.
 - c. Bonus yaitu balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*).
 - a. Tunjangan yaitu imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat atau ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja.
 - b. Fasilitas yaitu pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas ke- cakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016).

Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat penting, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2019).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tanggung jawab yang di berikan dalam sebuah organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013), kinerja karyawan dibagi menjadi lima dimensi diantaranya yaitu :

1. Kualitas Kerja.

Menunjukkan ketelitian, kerapian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

a. Ketelitian.

b. Kemampuan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

a. Kecepatan.

b. Kepuasan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan.

a. Hasil kerja.

b. Pengambilan keputusan.

c. Sarana dan Prasarana.

4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

a. Jalinan kerja sama

b. Kekompakan.

5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Pengaruh Antar Variabel

Berikut keterkaitan antar variable yang dikutip dari beberapa sumber :

1. Menurut (Hasibuan, 2016), disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan

- untuk mewujudkan tujuannya, dan dengan pemberian kompensasi yang sesuai tentu saja akan meningkatkan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering terjadi di perusahaan, kurangnya disiplin kerja menyebabkan menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Puadi Purbawi, 2022), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT TABAD INDUSTRI Kota Tanggerang Selatan”.
 3. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati, 2018), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Marinal Indoprime Desa Kapedi Sumenep” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja menurut (Armansyah, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu” menyatakan dari hasil uji statistik kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor BPJS Cabang Palu.
 5. Sama halnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2021) bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Miniso Internasional Comperi Palembang.
 6. Menurut (Mangkunegara, 2013) kompensasi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
 7. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menurut (Junaidi, 2017), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Probolinggo”. Menyatakan Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Brilliant Education Probolinggo.

METODOLOGI

Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui gambaran, keadaan, suatu hal dengan cara mendeskripsikannya sedetail mungkin berdasarkan fakta yang ada. Penelitian dengan metode deskriptif dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan mengenai fakta-fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data yang telah dikumpulkan, yang disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan, menjawab rumusan masalah tentang disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan metode asosiatif adalah metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih (Soedibjo, 2018).

Unit Analisis

Unit analisis adalah unit yang akan digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi (Soedibjo, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu karyawan bagian produksi kaos kaki area kk8d.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Kahatex bagian produksi kaos kaki, ukuran populasi yaitu sebanyak 63. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

Metode Pengambilan Data

Pengumpulan data sebagai satu proses untuk mendapatkan data dari subjek atau responden dengan menggunakan metode tertentu (Silalahi, 2015). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan survei. Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer. Sumber data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi usulan penelitian (Soedibjo, 2018). Sumber data primer yang didapat dari hasil pengisian daftar kuesioner karyawan.

Uji Validitas

Kriteria umum yang digunakan oleh para peneliti yaitu dengan menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3 (Soedibjo, 2018). Artinya jika koefisien korelasi bernilai $> 0,3$, maka butir yang dinyatakan valid. Untuk mempermudah dan menampilkan hasil yang akurat dalam uji validitas, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Uji Reliabilitas

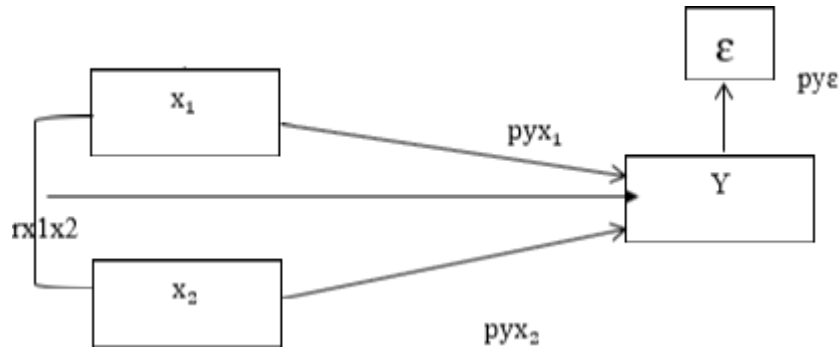
Ketentuan atau pernyataan dari angka reliabilitas dikemukakan oleh Sekaran dalam (Soedibjo, 2018), bahwa reliabilitas yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila disekitar 0,7 dikategorikan bahwa instrumen dianggap layak dan apabila lebih dari 0,8 instrumen dikatakan baik. Untuk mempermudah dan menampilkan hasil yang sesuai dan akurat dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan perangkat lunak I SPSS versi 25.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat suatu perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya (Soedibjo, 2018). Untuk menganalisis tanggapan responden menggunakan analisis pembobotan. Pada penelitian variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja (Y) datanya merupakan ordinal sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot kelima klasifikasi.

Sedangkan untuk metode asosiatif, penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Path analysis atau metode analisis jalur merupakan suatu alat yang menggunakan model struktural untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen terhadap dependen atau variabel independen terhadap variabel independen.

Dalam analisis jalur, variabel yang di pengaruhi disebut sebagai variabel endogen atau variabel akibat, sedangkan variabel yang mempengaruhi di sebut sebagai variabel eksogen. Model analisis jalur yang penulis buat adalah sebagai berikut :



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan
X1.1	0,479	Valid	X1.6	0,326	Valid
X1.2	0,423	Valid	X1.7	0,696	Valid
X1.3	0,625	Valid	X1.8	0,590	Valid
X1.4	0,441	Valid	X1.9	0,644	Valid
X1.5	0,692	Valid	X1.10	0,624	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Tabel Uji Validitas Kompensasi

Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan
X2.1	0,901	Valid	X2.4	0,926	Valid
X2.2	0,741	Valid	X2.5	0,738	Valid
X2.3	0,709	Valid	X2.6	0,787	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Tabel Uji Validitas Kinerja

Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan
Y.1	0,404	Valid	Y.6	0,553	Valid
Y.2	0,690	Valid	Y.7	0,556	Valid
Y.3	0,638	Valid	Y.8	0,321	Valid
Y.4	0,830	Valid	Y.9	0,818	Valid
Y.5	0,708	Valid	Y.10	0,472	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir kuesioner yang diujikan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam setiap variabel disiplin kerja (X1), kompensasi

(X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien korelasi diatas 0,3 yang sebagai batas suatu item kuesioner penelitian yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan kuesioner variabel-variabel yang diajukan adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.749	10

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Tabel Uji Reabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.877	6

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Tabel Uji Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.781	10

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Berdasarkan output hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai uji *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel >0,6 yaitu variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,749, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,877 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,781.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X1)

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi dan Bobot Pernyataan Responden										Bobot Score Actual
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	
1	Hadir di tempat kerja tepat waktu	9	45	48	192	4	12	2	4	0	0	253
2	Istirahat sesuai dengan waktu ditetapkan perusahaan.	27	135	29	116	7	21	0	0	0	0	272
3	Pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	16	80	23	92	24	72	0	0	0	0	244

4	Mengenakan pakaian kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan	6	30	38	152	14	42	5	10	0	0	234
5	Bersikap sopan dalam bekerja.	37	185	20	80	6	18	0	0	0	0	283
6	Taat terhadap aturan perusahaan.	16	80	40	160	7	21	0	0	0	0	261
7	Bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku.	22	110	36	144	5	15	0	0	0	0	269
8	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.	30	150	25	100	8	24	0	0	0	0	274
9	Tidak melanggar kode etik karyawan.	24	120	33	132	6	18	0	0	0	0	270
10	Memahami norma yang berlaku dipusahaan.	15	75	36	144	10	30	2	4		0	253
Total nilai bobot jawaban responden											2613	
Rata-rata actual variabel disiplin kerja											261.3	
Nilai terendah variabel disiplin kerja											234	
Nilai tertinggi variabel disiplin kerja											283	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 2.613 dengan rata-rata bobot 261,3 termasuk dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah di tetapkan sebelumnya pada halaman 66 termasuk pada interval 213-262 yaitu dalam kategori baik. Hasil analisis secara deskriptif diperoleh bahwa variabel disiplin kerja masuk kategori baik.

Namun secara indikator masing-masing diantara 10 pertanyaan dalam variabel disiplin kerja masih terdapat indikator yang memperoleh penilaian dibawah nilai rata-rata yaitu dalam pernyataan mengenakan pakaian kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan memperoleh bobot nilai 234 menunjukkan bahwa sebagian karyawan karyawan masih mengenakan pakaian kerja yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Frekuensi dan Bobot Pernyataan Responden										Bobot Score Actual
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	
1	Gaji sesuai dengan tanggung jawab.	24	120	29	116	4	12	6	12	0	0	260
2	Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan	18	90	18	72	18	54	9	18	0	0	234
3	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan.	8	40	28	112	5	15	22	44	0	0	211
4	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.	34	170	13	52	12	36	4	8	0	0	266

5	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang memadai.	26	130	31	124	6	18		0	0	0	272
6	Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang memadai.	19	95	38	152	4	12	2	4	0	0	263
Total nilai bobot jawaban responden											1506	

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel kompensasi adalah sebesar 1.506 dengan rata-rata bobot 251 termasuk dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya pada halaman 66 termasuk pada interval 213-262 yaitu dalam kategori baik. Hasil analisis secara deskriptif diperoleh bahwa variabel kompensasi masuk kategori baik.

Dalam variabel kompensasi masih terdapat indikator yang memperoleh penilaian dibawah nilai rata-rata yaitu dalam pernyataan insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan memperoleh bobot nilai 211 dengan itu menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi dan Bobot Pernyataan Responden										Bobot Score Actual
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)		
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B	
1	Bekerja sesuai dengan target dan standar kualitas perusahaan.	0	0	51	204	12	36	0	0	0	0	240
2	Bekerja dengan terampil dan teliti sesuai aturan perusahaan.	2	10	57	228	4	12	0	0	0	0	250
3	Manyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.	10	50	41	164	12	36	0	0	0	0	250
4	Mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan tujuan.	26	130	35	140	2	6	0	0	0	0	276
5	Dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	10	50	51	204	2	6	0	0	0	0	260
6	Dapat bekerja dalam tim dengan baik	26	130	35	140	0	0	2	4	0	0	274
7	Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan	2	10	57	228	4	12	0	0	0	0	250
8	Cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan.	10	50	39	156	14	42	0	0	0	0	248
9	Menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja.	18	90	37	148	6	18	2	4	0	0	260
10	Bekerja secara mandiri dapat menjalankan fungsi pekerjaan.	10	50	39	156	14	42	0	0	0	0	248
Total nilai bobot jawaban responden											2556	

Rata-rata actual variabel kinerja	255.6
Nilai terendah variabel kinerja	240
Nilai tertinggi variabel disiplin kinerja	276

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2.556 dengan rata-rata bobot 255,6 termasuk dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya pada halaman 66 termasuk pada interval nilai bobot 213-262 yaitu dalam kategori baik. Hasil analisis secara deskriptif diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan masuk kategori baik.

Namun secara secara indikator masing-masing diantara 10 pernyataan dalam variabel kinerja masih terdapat indikator yang memperoleh penilaian dibawah nilai rata-rata yaitu dalam pernyataan bekerja sesuai dengan target dan standar kualitas perusahaan memperoleh bobot nilai 240, menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum mencapai target dan standar kualitas perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex Bagian Produksi KK8D.

Tabel Koefisien Korelasi Pearson

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.453**	.468**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	63	63	63
Kompensasi	Pearson Correlation	.453**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	63	63	63
Kinerja	Pearson Correlation	.468**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	63	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil Olah Data (Agustus 2023)

Berdasarkan tabel yang diperoleh dari output SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara disiplin kerja dan kompensasi adalah sebesar 0,453. Jika mengacu pada kriteria Sugiyono (2015:84) termasuk pada kriteria hubungan sedang karena pada interval 0,40-0,599.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dengan metode analisis jalur / analisis *path*.

Tabel Coefficients Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.452	3.262		7.190	0.000
	Disiplin	0.177	0.088	0.213	2.021	0.048
	Kerja					
	Kompensasi	0.409	0.077	0.562	5.334	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 (Agustus 2023)

Untuk mengetahui besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kahatex Cijerah, maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus dari model analisis jalur (*path analysis*) melalui bantuan program SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung X1 terhadap Y} &= pyx1 \times pyx1 \\
 &= 0,213 \times 0,213 \\
 &= 0,045
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y} &= pyx1 \times rx1x2 \times pyx2 \\
 &= 0,213 \times 0,453 \times 0,562 \\
 &= 0,054
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total pengaruh X1 terhadap Y} &= PL + TL \\
 &= 0,045 + 0,054 \\
 &= 0,099 \text{ (9,9\%)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas disimpulkan analisis pengaruh X1 terhadap Y, dapat diketahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,045. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi yaitu sebesar 0,054. Sehingga total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,099 atau sebesar 9,9%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Puadi Purbawi, 2022), dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rubber Process pada PT TABAD INDUSTRI Kota Tangerang Selatan”.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex Cijerah

Untuk mengetahui besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kahatex Cijerah, maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus dari model analisis jalur (*path analysis*) melalui bantuan program SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung X2 terhadap Y} &= pyx2 \times pyx2 \\
 &= 0,562 \times 0,562 \\
 &= 0,315
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y} &= pyx_2 \times r_{x_1x_2} \times pyx_1 \\
 &= 0,562 \times 0,453 \times 0,213 \\
 &= 0,054 \\
 \text{Total pengaruh X2 terhadap Y} &= PL + TL \\
 &= 0,315 + 0,054 \\
 &= 0,369 \text{ (36,9\%)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas disimpulkan analisis pengaruh X2 terhadap Y, dapat diketahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,315. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja yaitu sebesar 0,054. Sehingga total pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,369 atau sebesar 36,9%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS Kesehatan cabang Palu”.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R² dari model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Di bawah ini akan disajikan hasil pengujian koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	0.470	0.452	2.301
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

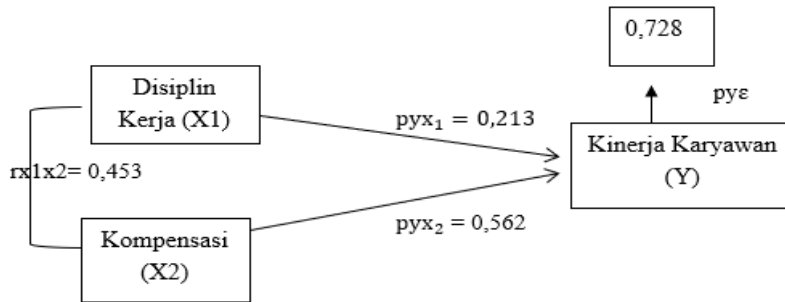
Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25 (Agustus 2023)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas, menunjukkan pengaruh langsung variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai R² sebesar 0,470 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu jumlah disiplin kerja dan kompensasi dalam penelitian ini adalah sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Adapun dapat dilihat dari jumlah perhitungan yang penulis hitung antara total pengaruh X1 dan total pengaruh X2 sebagai berikut :

Total pengaruh = total pengaruh X1 + total pengaruh X2
 = 0,099 + 0,369
 = 0,468 atau 46,8% di bulatkan 47%

Adapun gambar diagram jalur hasil dari perhitungan koefisien jalur adalah sebagai berikut :



Gambar Model Analisis Jalur

Nilai koefisien jalur antara gangguan (u) dengan variabel akibat (y1):

$$\begin{aligned}
 p y l u &= \sqrt{1 - R^2_{y1(x1, x2, \dots xp)}} \\
 &= \sqrt{1 - 0,470} \\
 &= \sqrt{0,53} \\
 &= 0,728
 \end{aligned}$$

Sehingga didapat persamaan $Y = 0,213 X1 + 0,562 X + 0,728$ Dengan demikian maka terbukti:

- H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Cijerah bagian produksi area KK8D
- H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Cijerah bagian produksi area KK8D
- H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Cijerah bagian produksi area KK8D

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Junaidi, 2017) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Probolinggo, menyatakan disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Brilliant Education Purbolinggo.

Uji t (x1 dan x2)

Tabel Pengujian Hipotesis secara parsial

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	23.452	3.262		7.190	0.000
	Disiplin	0.177	0.088	0.213	2.021	0.048
	Kerja					
	Kompensasi	0.409	0.077	0.562	5.334	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 (Agustus 2023)

Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,048 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat pula hasil perbandingan thitung dan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 2.021 sedangkan besarnya ttabel sebesar 2000. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $thitung > ttabel$ yaitu $2.021 > 2000$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian), selain itu dapat dilihat pula hasil perbandingan thitung dan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 5.334 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.000. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.334 > 2.000$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima artinya secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.726	2	140.863	26.603	.000 ^b
	Residual	317.702	60	5.295		
	Total	599.429	62			

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 (Agustus 2023)

Berdasarkan tabel output spss versi 25 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 26.603 lebih besar dari F tabel yaitu 3,99 dengan tingkat signifikansi 0.000. oleh karena itu probabilitas $(0,000) < 0,05$ (dalam kasus ini menggunakan taraf sig- nifikansi atau $\alpha = 5\%$) maka model jalur bisa dipakai untuk kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya sesuai pula tinjauan penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara deskriptif mengenai disiplin kerja karyawan bagian produksi area KK8D di PT Kahatex Cijerah kota Cimahi Jawa Barat dapat diketahui bahwa hasilnya baik karena mencapai skor 261,3.
2. Secara deskriptif mengenai kompensasi pada karyawan bagian produksi area KK8D di PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi Jawa Barat, dapat diketahui bahwa hasilnya baik karena mencapai skor 251.
3. Secara deskriptif mengenai kinerja karyawan bagian produksi area KK8D di PT Kahatex Cijerah Kota Cimahi Jawa Barat, dapat diketahui bahwa hasilnya baik karena mencapai skor 255,6.
4. Hasil penelitian secara asosiatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 9,9% antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dan setelah dilakukan pengujian, hasilnya dinyatakan signifikan
5. Hasil penelitian secara asosiatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 36,9% antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Dan setelah dilakukan pengujian, hasilnya dinyatakan signifikan
6. Hasil penelitian secara simultan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan). Korelasi antara variabel disiplin kerja dan kompensasi berhubungan sedang 0,453. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi dalam memberikan kontribusi pengaruh sebesar 47% terhadap kinerja karyawan sehingga masih ada variabel lain yang mempengaruhi yaitu sebesar 53% yang perlu diteliti

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas serta uraian pada bab- bab sebelumnya, maka penulis menyarankan hal—hal berikut :

1. Karyawan perlu meningkatkan dan memperhatikan disiplin kerja khususnya pada kepatuhan pada penggunaan seragam, jika karyawan dapat mematuhi aturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan, karena pemberian kompensasi yang adil dan layak menjadi harapan karyawan dan akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja karyawan.
3. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan hasil kerja karyawan agar sesuai dengan target dan standar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2016). Pengantar Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, Z. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Miniso Internasional Compani Palembang. Jurnal Desiminasi Teknologi.

- Armansyah, A. . (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplinn Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. (2013). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Peersonalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Anggota IKAPI.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Junaidi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Probolinggo. *Jurnal ECOBUSS*.
- Kompas.com. (2022, 11 19). 500.000 Buruh di Jabar Kena PHK, Menko PMK: Jika Tak Dicegah, Bisa Capai 1,5 Juta Orang. Diambil kembali dari 500.000 Buruh di Jabar Kena PHK, Menko PMK: Jika Tak Dicegah, Bisa Capai 1,5Juta Orang: <https://nasional.kompas.com/read/2022/11/19/09570781/500000-buruh-di-jabar-kena-phk-menko-pmk-jika-tak-dicegah-bisa-capai-15-juta>
- Kurniawati, D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. &. (2017). *Manajemen Komunikasi dan Pemasaran*. Alfabeta.
- Puadi Purbawi, D. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Perkusi*, 8.
- Rivai, V. d. (2005). *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Dalam P. d. *Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2015). *METODE PENELITIAN SOSIAL KUANTITATIF*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.
- Sinambela, L. P. (2019). Dalam M. S. *Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Soedibjo, B. S. (2018). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif* . Alfa Beta.

Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wahyudi, A. M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Jurnal Kreatif, 15.