

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PDAM) GUNUNG POTENG KOTA SINGKAWANG

Ayu

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, e-mail:
ayu209258@gmail.com

Oskar Hutagaluh

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, e-mail:
oskarhutagaluh@iaisambas.ac.id

Sulastri

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, e-mail:
last3bagas@gmail.com

ABSTRACT

The success of an organization is influenced by many factors, one of which is employee performance. Meanwhile, employee performance is influenced by compensation and work discipline. If compensation and work discipline experience problems, it will affect employee performance. This research aims to determine the effect of partial and simultaneous compensation and work discipline on employee performance at the Gunung Poteng Drinking Water Regional Public Company, Singkawang City.

The type of data in this research is quantitative with descriptive statistical data analysis using primary data and secondary data obtained from the Gunung Poteng Regional Drinking Water Company, Singkawang City. The number of samples for this research was 59 respondents using non-probability sampling techniques with a saturated sampling method. The samples used from respondents were questionnaire answers from respondents. The data analysis methods used are instrument tests, classical assumption tests, hypothesis tests using multiple linear regression tests, t tests, and F tests and coefficient of determination.

These results show that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance at the Gunung Poteng Regional Drinking Water Company, Singkawang City with a calculated T value > T table (6.644 > 3.161) or can be seen from Sig < α (0.000 < 0.005). Apart from that, the work discipline variable also shows a positive and significant influence on employee performance at the Gunung Poteng Regional Drinking Water Company, Singkawang City with a calculated T value > T table (5.520 > 3.161) or can be seen from Sig < α (0.000 < 0.005). Simultaneously, Compensation and Work Discipline have a positive effect on employee performance at the Gunung Poteng Regional Drinking Water Company, Singkawang City with a calculated T value > T table (103.840 > 3.161) and a Sig value < α (0.000 < 0.005).

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan. Sementara itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Apabila kompensasi dan disiplin kerja mengalami masalah, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis data statistik deskriptif menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang. Jumlah sampel penelitian ini adalah 59 responden menggunakan teknik pengambilan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh. Sampel yang digunakan dari responden adalah jawaban kuesioner dari responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,644 > 3,161$) atau dapat dilihat dari $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,005$). Selain itu variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,520 > 3,161$) atau dapat dilihat dari $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,005$). Adapun secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($103,840 > 3,161$) dan nilai $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,005$).

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Masa era globalisasi ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing sehingga mampu bertahan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Atikah, 2020)

Faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menentukan keberhasilan yaitu sumber Daya Manusia. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan Karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan strategi yang akurat (Panjaitan, 2020)

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yulandri, 2020)

Mengingat peranan karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Agar pegawai giat dalam bekerja dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka di perlukan sesuatu yang dapat memotivasi para pegawai yaitu salah satunya dengan memperhatikan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawan, mungkin saja bisa terjadi penurunan produktivitas karena kinerja pegawai tidak efektif, oleh karena itu sangat perlu mempertahankan sumber daya manusia

yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif (Jamila, 2018).

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal (Salsabila, 2020)

Dasarnya pemberian kompensasi diharapkan dapat membuat peningkatan kinerja pegawai sehingga pegawai bergairah dalam bekerja upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan juga adalah pemberian kompensasi harus dilaksanakan tepat waktu, agar dapat mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitas. Pada dasarnya pemberian bukanlah hak tapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan presatasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja (Asmayana, 2018)

Kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh perusahaan, perusahaan akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an surah *At- taubah* ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
١٠٥

Terjemahan:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (Q.S. At Taubah [9], 105)

Menurut Quraish Shihab, Allah SWT dan rasulullah serta orang-orang mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang akan dilakukan atas orang-orang sesama menjalani hidup didunia. Dan bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab

karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur. (Timpe, 2019)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan disiplin kerja karyawan suatu perusahaan/organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Panjaitan, 2020)

Penegakkan disiplin bagi suatu perusahaan sangatlah penting, sebab dengan disiplin yang tinggi diharapkan peraturan – peraturan yang ditetapkan dapat ditaati. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin, begitu juga sebaliknya disiplin perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturannya ditaati oleh karyawannya. Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Hanifah dan Syahnaz, 2021)

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Kota Poteng Singkawang merupakan salah satu perusahaan daerah yang bergerak dibidang jasa dan menyediakan pengelolaan air bersih kepada masyarakat. Perumda adalah singkatan Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang, yaitu badan usaha milik daerah yang seluruh modalnya dimiliki suatu daerah saja. Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang dikendalikan oleh aparat eksekutif dan legislatif daerah. Perusahaan daerah air minum gunung poteng kota singkawang sebagai perusahaan penyedia jasa air bersih, perlu meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat khususnya Singkawang.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang diawali dari pembentukan PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang yang terbentuk karena pemekaran wilayah Kabupaten Sambas menjadi Kabupaten Bengkayang, Kabupaten Sambas dan Kota Singkawang. Pemisahan PDAM Sesuai BA Kesepakatan Pemisahan PDAM : 17 November 2008 oleh 3 (Tiga) Kepala Daerah yang bersangkutan bersama Wakil

Gubernur Provinsi Kalimantan Barat. PDAM Kota Singkawang resmi menjadi BUMD Kota Singkawang, dikukuhkan dengan surat keputusan Walikota Singkawang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Pengelolaan PDAM Kota Singkawang. Ditegaskan kembali dalam Perda Nomor 3 Tahun 2010 tentang Pendirian PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang. Sesuai Undang-undang Nomor 12 Tahun 2000 tentang Pembentukan Kota Singkawang, maka wilayah kerja operasional PDAM Gunung Poteng Kota Singkawang meliputi : Kecamatan Singkawang Tengah, Kecamatan Singkawang Barat, Kecamatan Singkawang Timur, Kecamatan Singkawang Utara dan Kecamatan Singkawang Selatan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Singkawang Nomor 5 Tahun 2019 Tanggal 9 Oktober 2019, bentuk perusahaan menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum, hal ini sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2018 tentang Badan Usaha Milik Daerah Pasal 4.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang menyediakan air bersih, namun berdasarkan survey awal yang penulis lakukan terlihat adanya gejala-gejala mengenai kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal ini ditandai masih banyaknya pekerjaan yang masih belum selesai dikarenakan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan (Wawancara Wahyu, 2024).

Permasalahan yang terjadi dalam Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang adalah tingkat kompetisi yang tinggi mengakibatkan perusahaan memberikan tekanan kerja (produksi) yang tinggi dan tepat waktu pula pada karyawan sesuai dengan permintaan pasar, tetapi permasalahan peningkatan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawannya masih menjadi kendala perusahaan kecil dan menengah ini. Karena kompensasi yang diberikan berdasarkan pembagian hasil, sehingga kompensasi yang diberikan tidak merata, karena dipengaruhi dengan produksi yang dihasilkan setiap bulannya berbeda-beda. Hal ini berdampak pada kompensasi yang diberikan ada yang sudah mencukupi kebutuhan karyawan dan ada yang belum mencukupi. Selain itu permasalahan disiplin kerja yang kurang tinggi (karyawan malas-malasan saat bekerja, datang tidak tepat waktu, pulang lebih dulu dengan berbagai alasan) juga merupakan masalah dasar dalam upaya meningkatkan produktivitas, di mana kinerja karyawan kurang tinggi. Penyebab disiplin kerja yang kurang tinggi ini adalah tidak adanya peraturan yang kuat untuk membentuk kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yang kurang tinggi juga disebabkan oleh gaji yang kurang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mendetail mengenai variabel yang diteliti, sementara penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas, yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data melibatkan kuesioner sebagai instrumen utama yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Penelitian ini dilakukan pada

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng, Singkawang, dengan populasi sebanyak 59 karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer berupa jawaban kuesioner yang dikumpulkan dari responden, sedangkan data sekunder meliputi dokumen perusahaan, laporan, dan referensi literatur lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap awal adalah uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan data untuk analisis regresi linear berganda. Analisis hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengukur pengaruh parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi hasil. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kompensasi dan disiplin kerja yang lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Analisis Data

a. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, setelah mendapatkan data yaitu hasil dari kuesioner atau angket yang sudah disebar ke responden, langkah selanjutnya peneliti akan menguji instrument dengan menguji validitas dan reabilitas data yang sudah di dapatkan menggunakan aplikasi SPSS 22. Dalam hal ini, peneliti akan menguji 3 variabel yaitu variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dan variabel bebas Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

1) Uji Validitas

Pengambilan keputusan dalam butir pertanyaan penelitian ini yaitu kuesioner bisa dikatakan valid jika R hitung lebih besar dari R tabel pada tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Sebaliknya jika R hitung lebih kecil dari R tabel maka Kuesioner dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel yaitu 59 responden.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Kompensasi)

Item Pertanyaan	R hitung	R_{table}	Keterangan
X1.1	0.871	0.2162	Valid
X1.2	0.844	0.2162	Valid
X1.3	0.870	0.2162	Valid
X1.4	0.828	0.2162	Valid
X1.5	0.792	0.2162	Valid
X1.6	0.711	0.2162	Valid
X1.7	0.673	0.2162	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $N=59$ $df=(N-2)$ $df=57$ diperoleh R_{tabel} 0,2162 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.737	0.2162	VALID
X2.2	0.807	0.2162	VALID
X2.3	0.766	0.2162	VALID
X2.4	0.764	0.2162	VALID
X2.5	0.703	0.2162	VALID
X2.6	0.626	0.2162	VALID
X2.7	0.756	0.2162	VALID

Sumber: Data diolah 2024

Nilai R_{hitung} untuk masing-masing butir pernyataan variabel pada tabel 2 yaitu variabel X₂ (Disiplin Kerja) dikatakan valid. dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $N=59$ $df=(N-2)$ $df=57$ diperoleh R_{tabel} 0,2162 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y1	0.716	0.2162	Valid
Y2	0.723	0.2162	Valid
Y3	0.764	0.2162	Valid
Y4	0.713	0.2162	Valid
Y5	0.775	0.2162	Valid

Y6	0.758	0.2162	Valid
Y7	0.691	0.2162	Valid
Y8	0.518	0.2162	Valid
Y9	0.588	0.2162	Valid
Y10	0.731	0.2162	Valid
Y11	0.547	0.2162	Valid

Sumber Data Diolah 2024

Nilai R hitung untuk masing-masing butir pernyataan variabel pada tabel 3 yaitu variabel Y (Kinerja Karyawan) dikatakan valid. dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai R hitung > R tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $N=59$ $df=(N-2)$ $df=57$ diperoleh R tabel 0.2162 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2) Uji Realiabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah instrument yang dipakai peneliti dapat dipercaya atau tidak. Untuk mendapatkan hasil tersebut maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dan diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* yaitu dengan nilai alpha 0,6 dapat dikatakan realibel sedangkan nilai alpha dibawah 0,6 dapat dikatakan tidak realibel.

Tabel 4
Uji Realiabilitas X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X1	0,907	0,60	Sangat reliabel
X2	0,857	0,60	Reliabel
Y	0,883	0,60	Reliabel

Hasil uji realiabilitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas $>0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah sangat realibel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

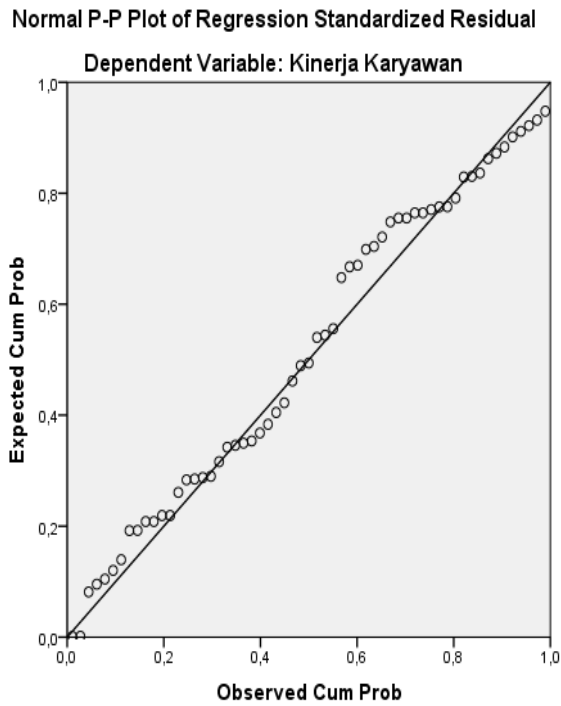
b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah mode regresi liner berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Jika tidak terjadi masalah asumsi klasik maka model regresi linear berganda layak digunakan, sebaliknya jika terjadi masalah asumsi klasik maka dilakukan revisi linear berganda untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut merupakan masing-masing penjelasan dari Uji Normalitas:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang kita miliki berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan uji normalitas

yaitu, jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal dan $\text{Sig} < 0.05$ maka tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam pengujian ini dilaakukan dengan dua caya yaitu Normal P-P *plot of regressio* dan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS Versi 22.



Gambar 1
Hasil Uji Kurva Normal P-Plot

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan pada gambar 1 diatas menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Normal P-P *plot of Regression*, bahwa penyebaran titik diagonal tidak melebar terlalu jauh dan mengikuti arah garis diagonal garis lurus. Maka disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan.

Tabel 5
Hasil Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

		Std. Deviation	6	3,0871105
Most Extreme Differences		Absolute		,094
		Positive		,049
		Negative		-,094
	Test Statistic			,094
	Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang Diolah, 2024

Hasil uji normalitas yaitu menggunakan *Kolmogorov smirnov Test* seperti tabel diatas yaitu 5 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* dari *unstandardized residual* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 (*Asymp. Sig >0.05*) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan nilai *qq* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*. Model regresi dinyatakan tidak adanya multikolinearitas apabila nilai *Tolerance > 0,10*, dan nilai *VIF < 10*. Hasil multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	586	1,705	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₂)	586	1,705	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seperti terlihat pada tabel 6 dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas multikolinearitas, kedua variabel bebas tersebut mempunyai nilai *tolerance* yaitu kompensasi (X₁) = 0,586 dan (X₂) Disiplin Kerja = 0,586, dengan nilai *VIF* yaitu Kompensasi (X₁) =1,705 dan disiplin kerja (X₂) =1,705 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance > 0,10* dengan nilai *VIF < 10*.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ada dua cara yaitu

menggunakan uji *Glejser* dan *scatter plot*. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas pada uji *Glejser* maka pedoman kesimpulannya ialah variabel bebas tidak signifikan secara statistik, dan tidak mempengaruhi variabel terikat, maka dinyatakan bebas heteroskedastisitas. Jika menggunakan uji *scatter plot* maka dapat dilihat dari kriteria apabila titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,142	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,373	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Pada tabel 7 tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas yaitu Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi atau bebas dari heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi berganda dalam penelitian layak digunakan dalam melakukan hipotesis penelitian.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian analisis linear regresi berganda akan menghasilkan suatu model regresi yang menjadi bahan interpretasi hubungan variabel dependen dan independen dengan melihat nilai taraf signifikansi (α)=0,05. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,292	2,462		3,368	,001
Kompensasi	,628	,095	,534	6,644	,000
Disiplin Kerja	,675	,122	,444	5,520	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Pada tabel 8 dapat disimpulkan persamaan model regresi dalam penelitian ini adalah $Y=8,292+ 0,628 X_1 + 0,675 X_2$. Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) persamaan diatas memiliki nilai positif sebesar 8,292. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel *independen* dan *dependen*. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dapat diasumsikan bernilai konstan atau tetap maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh terhadap dependen.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi memiliki nilai positif sebesar 0,628. Hal ini menunjukkan jika Kompensasi (X_1) mengalami kenaikan I, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,628 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan I, maka Prestasi Kerja (Y) akan naik sebesar 0,675 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara *variabel independen* dan *variabel dependen*.

d. Uji Hepotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya menggunakan dua uji yaitu uji T dan uji F berikut merupakan penjelasan dari dua uji tersebut:

1. Uji t

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang meliputi Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara persial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kreteria uji t yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a.** Apabila nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dikatakan berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan.
- b.** Apabila nilai signifikansi uji t $>0,05$ atau nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a di tolak, yang berarti variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara persial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi dengan rumus berikut ini:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= \alpha; n-k-1 \\ &= 0,05; 59-2-1 \\ &= 0,05 ; 56 \end{aligned}$$

Keterangan:

a = Tingkat kepercayaan dalam penelitian

n= Jumlah responden dalam penelitian

k = Jumlah variabel *independen*

Hasil t tabel dalam penelitian ini dapat diperoleh 0,05; 56 yaitu 3,161. Hasil uji t disajikan pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Output SPSS Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,292	2,462		3,368	,001
Kompensasi	,628	,095	,534	6,644	,000
Disiplin Kerja	,675	,122	,444	5,520	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu ($6,644 > 3,161$) atau $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan nilai Thitung > Ttabel yaitu ($5,520 > 3,161$) atau $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang

2. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 (5%) dan derajat $df = (n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Jadi $df = (59 - 2 - 1) = 56$, dan $F_{tabel} = 3,16$

Tabel 10
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2049,923	2	1024,962	10,384	,000 ^b
	Residual	552,755	56	9,871		

Total	2602,6	58		
	78			

- a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan
 - b. *Predictors*: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi
- sumber : Data Primer Diolah,2024

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 103,840 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari data tersebut karena nilai F_{hitung} (103,840) > diats dari nilai F_{tabel} (3,16), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel indenpenden yakni Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan mempunyai Pengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Umum daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Dengan pengukuran koefisien detrminasi ini akan dapat diketahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh factor lain diluar model yang diuji. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase. Nilai koefisien korelasi (R^2) ini berkisar $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai yang dimiliki, menunjukkan bahwa semakin banyak informasi yang mampu diberikan oleh variabel-variabel independen untuk memprediksi variansi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena lebih akurat dan menggunakan lebih dari satu variabel. Berikut merupakan hasil koefisien determinasi:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,788	,780	3,14175

- a. *Predictors*: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi
- b. *Dependen variabel* : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 11 diperoleh nilai R^2 pada model regresi sebesar 0,780 yang artinya 78,0% variasi dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memberikan pengaruh yang tinggi secara simultan atau secara Bersama-sama. sedangkan sisanya 22 % dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara persial semua variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) begitupun secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan kedua *variabel independen* tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat Kompensasi dan Disiplin Kerja maka dapat mengakibatkan semakin tinggi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang. Penjelasan dari masing-masing pangaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang.

Berdasarkan hasil hipotesis (H_1) yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang. Hasil penelitian ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,628 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,644 dan nilai t_{tabel} 3,161 maka diketahui bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa H_1 dapat diterima dan arah positif menunjukkan bahwa jika Kompensasi meningkat, maka Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara persial dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang.

Berdasarkan hasil hipotesis (H_2) yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang. Hal ini didukung dengan analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,675 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,520 dan nilai t_{tabel} 3,161 maka diketahui bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig. < 0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa H_2 dapat diterima dan arah positif menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja yang diberikan meningkat, maka Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang akan meningkat, sebaliknya jika Disiplin Kerja yang diberikan menurun maka Kinerja karyawan akan menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara persial dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang.

c. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang.

Berdasarkan hasil hipotesis (H_3) yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau

sama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung poteng Kota Singkawang . Hal ini didukung dengan analisis regresi linear berganda melalui uji f bertanda positif sebesar 103,840 dengan nilai t_{hitung} sebesar 103,840 dan nilai t_{tabel} 3,161 maka diketahui bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung poteng Kota Singkawang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roby Serta yang membuktikan bahwa baik secara persial maupun secara simultan kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Kinerja karyawan (Serta, 2024). Jadi dapat disimpulka bahwa kompensasi dan disiplin Kerja memiliki pengaruhn signifikan yang kuat terhadap Kinerja karyawan semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja di penuhi maka samakin tinggi pula kinerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat yakni: Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama (H1), Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,431 > 3,161$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Adapun dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukan koefisien regresi variabel bernilai positif yaitu sebesar 0,591.

Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis Kedua (H2), Penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muare Ulakan Kabupaten Sambas. Hal ini dapat dibuktikan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3,947 > 3,161$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Adapun dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukan koefisien regresi variabel bernilai positif yaitu sebesar 0,259.

Berdasarkan uji secara simultan variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Gunung Poteng Kota Singkawang. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F yang mana diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $103,840 > 3,161$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,000).

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, W. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. *Jurnal Mau'izahah*, 11(2)
- Asmayana. (2018). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar* (Bachelor's thesis). Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Atikah, D. D. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Djambi* (Bachelor's thesis). Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Sumatra Utara.
- Ayu, S. (2021). *Kompensasi terhadap disiplin kerja pada kantor desa Kabupaten Bengkulu* (Bachelor's thesis). Fakultas Ekonomi, Universitas Bengkulu.
- Chandra. (2008). *Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja* (Bachelor's thesis). Universitas Ekonomi dan Manajemen.
- Chasaanah, A. (2011). *Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor desa kabupaten Semarang* (Bachelor's thesis). Universitas Semarang.
- Dalle, T. (2019). *Kinerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Darmansah, G. (2012). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan: CV. Hiratech.
- Departemen Agama RI. (2010). *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV Diponegoro.
- Departemen Agama RI. (2019). *Al-Quran dan Terjemahannya: Edisi Penyempurna*. Jakarta: Lajnah Mushaf Al-Qur'an.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harlan, J. (2018). *Analisis Regresi Linear*. Depok: Gunadarma.
- Janna, N. M. (n.d.). Konsep uji validitas dan reabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS. *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI)*
- Jamila, A. N. (2018). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trafoindo Prima Perkasa* (Bachelor's thesis). Universitas Negeri Jakarta.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kaliri. (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang* (Master's thesis). Unpublished, p. 33.
- Karimuddin, et al. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan.
- Karnati, S. (2010). *Pengaruh budaya organisasi Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan* (Bachelor's thesis). Prodi Ekonomi Islam, STAIN Kudus.
- Mangkunegara, A. A. (2009). Evaluasi kinerja SDM. *Jurnal EMBA*, 8(3),
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3)
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis kompetitif* (p. 316). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nur, M. T. (2015). Kompensasi kerja dalam Islam. *Jurnal Muamalah*, 5(2)
- Nuryadi, et al. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Panjaitan, R. A. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hexalah Sumatra* (Bachelor's thesis). Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan.

- Paramita, R. W. D., et al. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (3rd ed.). Lumajang: Widiya Gama Press
- Prayitno, D. (2016). *Belajar alat data dan cara pengelolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Serta, R. (2022). Pengaruh kompensasi, penghargaan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bagun Purba. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2)