

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN DIRI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bella Suci Novitri

bella@gmail.com

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

Mustofa Kamil

kamilun@upi.edu

Universitas Pendidikan Indonesia

Joko Rianto

jokorianto@unis.ac.id

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

ABSTRAK

Hasil analisis r hitung $>$ r tabel (1,662). Hipotesis penelitian diuji dengan t_{hitung} dan F_{hitung} dari persamaan regresi pada $\alpha = 5\%$, disiplin kerja sebesar 6.429 (signifikan .000); pengembangan diri 5.116 (signifikan .000). kompensasi 2.585 (signifikan .000). Sedangkan F_{hitung} 16.688 $>$ F_{tabel} 3,103. Secara simultan variabel bebas (X) Meningkatkan variabel terikat (Y) Kinerja karyawan. Uji Determinasi nilai R^2 (R Square) yaitu sebesar .368 Hal ini menunjukkan bahwa 36,8% keragaman variabel kinerja pada pengembangan karier, budaya organisasi dan pelatihan kerja, disebabkan oleh perbedaan keragaman variabel, sisanya 63,2% disebabkan oleh faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengembangan Diri, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan yang semakin berat dan kompetitif dalam hal sumber daya manusia menjadi perhatian utama untuk menjalankan organisasi, sangat penting bisnis yang berhasil adalah mampu melihat tenaga kerja sebagai asset yang harus dikelola sesuai kebutuhan dalam bisnis.

Adanya organisasi sudah lama manusia membentuk wadah secara berkelompok merencanakan suatu aktivitas integrative bertujuan memaksimalkan efektivitas seluruh kegiatan organisasi, melalui proses perencanaan dalam bentuk prakiraan, penetapan tujuan, program dan sebagainya, ini memerlukan interaksi, bersama-sama membuat kesepakatan dan mengimplementasikan apa yang telah di buat

seperti, perencanaan, peraturan, ketentuan regulasi untuk mencapai tujuan bersama yang maksimal, sebab organisasi yang baik adalah mematuhi sistem yang telah disepakati.

Didalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan faktor internal dan eksternal yang sangat berperan penting dalam keberhasilan organisasi mencapai suatu tujuan. Walaupun perkembangan sekarang begitu pesatnya bidang bisnis sukses berjalannya sebuah organisasi, didukung adanya kecanggihan teknologi yang ada pada saat ini. Sumber daya manusia dikatakan sangat penting untuk mengatur organisasi karena hanya sumber daya manusia yang dapat melaksanakan semua yang diatur sesuai susunan pola dan program.

Manajemen sumber daya manusia berfungsi akan menempatkan pekerja ke dalam sub-sub organisasi sesuai dengan kopetensinya, ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan menejemen bidang lain, pekerja yang berkualitas diharapkab untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kualitas.

Sumber daya manusia yang dimiliki lembaga memiliki berbagai karakteristik, termasuk disiplin kerja, pengembangan diri, bagaimana tentang pemberian kompensasi yang dimilikinya. Kinerja Karyawan di organisasi tidak terlepas dari adanya prestasi yaitu dalam pribadi seseorang yang terdorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan yang di inginkan.

Dalam mengurus organisasi yang baik dengan sikap profesionalisme dan responsivitas ketegasan untuk bisa menempatkan kopetensi yang tepat terhadap kebutuhan dan harapan perusahaan, maka jelaslah bahwa kinerja karyawan merupakan bagian dari kepentingan sumber daya manusia.

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting menyangkut langsung pada unsur manusia, dengan harapan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhdap pekerjaannya yang diberikan, maka dengan harapan besar para pimpinan agar karyawannya mempunyai disiplin yang baik, sangatlah sulit untuk menjaga disiplin banyak faktor yang mempengaruhinya terkadang karyawan tidak tahu tentang aturan, prosedur sehingga terdapat banyaknya pelanggaran-pelanggaran dalam pekerjaan sebagai atasan atau manajer

harus menjelaskan secara rinci seandainya ada perubahan aturan, prosedur dan kebijakan-kebijakan baru.

Pengembangan diri adalah solusi terbaik dapat menambah pengetahuan menyegarkan pikiran dan mengurangi ketegangan seperti Traning, Work Shop. Pengembangan karier sangat diharapkan oleh setiap pegawai, dan akan memberikan motivasi untuk bekerja guna mempromosikan karyawan kejenjang jabatan yang lebih tinggi, ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kepercayaan untuk mengemban tugas-tugas jabatan yang telah diberikan oleh organisasi dengan harapan bisa tercapai secara maksimal, sangatlah penting pembinaan kariel dalam organisasi, penulis mengharapkan penyelenggaraan dan pembinaan kariel dapat berjalan dengan baik jika semua pihak yang berkepentingan menaruh perhatian dan mau bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang telah di tetapkan. pengembangan diri juga membantu prncapaian tujuan perusahaan dan tujuan diri karyawan secara individu, dengan harapan karyawan mencapai prestasi yang baik dapat menduduki jabatan yang layak hingga mendapatkan kompensasi yang cukup mensejahterakan karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor paling dominan dalam upaya meningkatkan semangat kerja, mendapatkan cukup sehingga dapat menjaga ketenagan bekerja dan kinerja juga terjaga dengan baik, karena motivasi berkerja karyawan sangat dipengaruhi dengan cukupnya kebutuhan kehidupan dikeluarga.

Kinerja bertujuan untuk memahami apa yang diharapkan oleh organisasi atau kelompok dalam suatu aktivitas yang dilakukan, peran apa yang akan dilakukan dalam aktivitas tersebut sehingga dapat diarahkan tenaga, pikiran dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dengan

baik, secara khusus kinerja bertujuan untuk mendapatkan atau memperoleh peningkatan kinerja dan pengembangan kemampuan secara berkesinambungan

Cukup beralasan bagi penulis bahwa disiplin kerja, pengembangan diri, kompensasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Identifikasi Masalah.

Dengan gambaran di atas penulis di simpulkan:

1. Masih banyak Pelanggar disiplin berdasarkan aturan yang ada di perusahaan manufaktur PT. Roda Prima Lancar di Tangerang?
2. Masih belum sesuai dalam pengembangan diri yang efektif dan program pengembangan diri karyawan perusahaan manufaktur PT. Roda Prima Lancar di Tangerang.
3. Masih perlu diperbaiki sistim gaji dalam menetapkan balas jasa bagi karyawan perusahaan manufaktur PT. Roda Prima Lancar di Tangerang.
4. Masih perlu mengevaluasi berbagai perilaku atau hasil tertentu hasil kinerja karyawan perusahaan manufaktur PT. Roda Prima Lancar.

Rumusan Masalah

Maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja secara potensial terhadap kinerja kerja pada perusahaan manufaktur Pt. Roda Prima Lancar di Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan diri secara potensial terhadap kinerja kerja pada perusahaan manufaktur Pt. Roda Prima Lancar Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi secara potensial terhadap kinerja kerja pada perusahaan manufaktur Pt. Roda Prima Lancar di kota Tangerang?

4. Pengaruh disiplin, pengembangan diri, dan kompensasi berapa besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur Pt. Roda Prima Lancar di Tangerang?

Kajian Pustaka

Dengan harapan sumber daya manusia menjadi produktif agar dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi, dengan harapan karyawan mempunyai tanggung jawab tentang disiplin, pengembangan diri, mendapatkan kompensasi yang cukup agar kinerja meningkat.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen dapat mengukur tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan, manajemen yang baik mematuhi peraturan yang di sepakati yang telah diaturan perusahaan dengan karyawan agar terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) Adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Menurut Yani (2012:1) Manajemen sumber daya manusia “ sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan” “Pendapat Lijan Poltak Sinambela (2016:7) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan Sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. “

3. Disiplin Kerja.

Disiplin mencerminkan diri seseorang rasa tanggung jawab atas segala yang dilakukan dalam pekerjaan, dengan disiplin yang baik akan lebih gampang menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan atasan kepada seseorang karyawan. Dengan disiplin yang baik akan mendapatkan hasil yang optimal. Keith Davis (1985) mengatakan yang dikutiif

Mangkunegara(2013:129)“Menurut Keith Davis (1985:366) dalam buku Mangkunegara (2013:129) Dicipline is management action to enforce organization standard. Hasibuan mengatakan dalam bukunya (2017:193) disiplin agar kesadarann, kesediaan seseorang mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri atau karier adalah tidak hanya kepentingan karyawan sendiri perusahaan punya kewajiban dalam memajukan pengemnagan karier karyawannya, organisasi harus mempunyai aturan/regulasi yang jelas agar dapat di pahami semua karyawan agar dapat merencanakan pengembangan diri karyawan itu sendiri. Menurut Kaswan (2014) dalam buku Lijan Poltak (2019:402) Kariel adala pekerja dari hasil pelatian dana tau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu tertentu.

Yani (2012:107) Kariel adalah seluruh pekerjaan yang dipegangnya selama dia bekerja. Untuk sebagian orang, pekerjaan/kedudukan tersebut adalah bagian dari rencananya, sedangkan untuk sebagian yang lain karier adalah sesuatu yang didapat karena kebetulan saja, hannya merencanakan karier tidak selalu menjadikan sukses karier.

5. Kompensasi

Di dalam banyak hal seseorang dihadapkan dengan sejumlah kebutuhan potensial yang harus dipenuhi.dan manakala seseorang mempunyai kesempatan untuk menggapai masa

depannya dengan di dorong penghasilan yang cukup.

Pendapat: 'Andrew E. Sikula (1981) Dalam Mangkunegara (2013:83) mengatakan proses upah administrasi atau gaji yang kadang-kadang disebut kompensasi melihatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Komperasi merupakan suatu yang dipertimbangan suatu yang sebanding.

Werther dan Davis berpendapat (1996) dalam buku Sinambella (2019:447).Mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka.

6. Kinerja Karyawan

Pendapat Bernardin dan Russel (1993) dalam bukunya “Sutrisno (2016:150) tentang prestasi adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama gurun waktu tertentu. Mangkunegara (2013:67) Adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai kerja secara kualitas oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran

Gambar: 2.1

Hipotesis Penelitian

Pendapat Sugiyono (2016: 284) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan disusun dalam membentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis pertama :

H_{01} = Tidak ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Manufaktur Roda Prima Lancar Di Kota Tangerang.

H_{a1} = Adanya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT. Manufaktur Roda Prima Lancar Di Kota Tangerang

Hipotesis kedua :

H_{02} = Tidak ada pengaruh Pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada Pt. Roda Prima Lancar Tangerang.

H_{a2} = Adanya pengaruh Pengembangan diri terhadap Kinerja karyawan pada PT. Manufaktur Roda Prima Lancar Tangerang

Hipotesis ketiga :

H_{03} = Tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Pt. Roda Prima Lancar Tangerang.

H_{a3} = Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Manufaktur Roda Prima Lancar Tangerang

Hipotesis keempat :

H_{04} = Tidak ada pengaruh Disiplin, Pengembangan diri, dan Kompensasi karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Pt. Roda Prima Lancar Tangerang

H_{a4} = Ada pengaruh Disiplin, Pengembangan diri dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Pt. Roda Prima Lancar Tangerang.

H. Metode Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat sebab akibat untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independen terhadap dependen.

I. Sampel penelitian

Sampel menurut (Sugiyono, 2016:81). yaitu metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan

sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dengan demikian penentuan besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

2. Teknik pengumpulan data

- Library Research yaitu mempelajari buku dianalisa, artikel atau bahan-bahan lainnya.
- Kuesioner membuat daftar pertanyaan tertulis dengan tujuan mendapatkan informasi dari seluruh responden dilakukan dengan metode survei.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono

(2016:147) Metode pengolahan data dapat dikelompokkan dua bagian sebagai berikut :

1. Data kuantitatif.

Adalah data yang berbentuk numeric, dapat digunakan untuk menjawab tentang hipotesis yang diajukan.

2. Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen X_1, X_2 dan X_3 dengan variabel dependen Y . untuk mencari korelasi empat variabel sebagai berikut:

$$\frac{r_{y.x_1.x_2.x_3} \sqrt{1-r^2_{yx_1} - r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1} r_{x_2} r_{x_3}}}{1-r^2_{x_1x_2x_3}}$$

Keterangan.

- r_{X_1, X_2, X_3} = Korelasi antara X_1, X_2, X_3 dengan Y
- $r_{X_1} Y$ = Korelasi antara X_1 dengan Y
- $r_{X_2} Y$ = Korelasi antara X_2 dengan Y
- r_{X_3} = Korelasi antara X_3 dengan Y
- n = Jumlah sample

3. Analisa Regresi Berganda

Pengukuran pengaruh X1 (Disiplin), X2 (Pengembangan diri) X3 (Kompensasi), terhadap Y (Kinerja karyawan). analisis regresi berganda dinyatakan dalam rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon_t$$

Sugiyono (2016:277)

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien arah regresi
- X₁ = Disiplin
- X₂ = Pengembangan diri
- X₃ = Kompensasi

4. Uji t

Korelasi parsial yaitu untuk menguji pengaruh secara sendiri-sendiri variabel independent dengan variabel dependen berdasarkan sig 5% dengan rumus uji :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{(1-r^2)}$$

Keterangan :

- t = t hitung
- n = Jumlah sample
- r = Hubungan

5. Uji statistik F

Uji statistik F digunakan mengetahui semua variabel independent yang di membandingkan ^F hitung dengan ^F tabel, dimana jika ^F hitung > ^F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima dan jika hasil menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) (n - 1)}$$

Sugiyono, (2016: 257)

Keterangan:

- F_h = ^F hitung
- R = Nilai korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independent
- n = Jumlah sampel

6. Analisa koefisien determinasi

guna mengetahui besarnya kontribusi X terhadap Y dengan menggunakan rumus:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD : Keterangan Determinasi
- r : Koefisien Determinasi

Objek Penelitian

Di Pt. Roda Prima Lancar Jl. Raya Serang Km.4 Kroncong Kecamatan Jatiuwung - Kota Tangerang.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel,1
Disiplin (X1) Pengembangan Diri (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	STD. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.076	2.336		11.590	.000	22.432	31.720					

X1	.272	.063	.479	4.331	.000	.147	.396	.565	.423	.371	.601	1.664
X2	.221	.088	.296	2.521	.014	.047	.396	.479	.262	.216	.533	1.878
X3	-.120	.080	-.168	1.502	.137	-.280	.039	.266	.160	.129	.589	1.698

a. Dependent Variabel Y

Sumber data : diolah menggunakan SPSS 22.0

Berdasarkan model regresi berganda diatas dapat dinyatakan pula bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) Pengembangan Diri (X2) Kompensasi (X3) bertanda positif diatas mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel Disiplin adalah 0.272. Nilai signifikan 0,000. variabel

Pengembangan diri adalah 0,221 dengan angka signifikan 0,014. Variabel Kompensasi adalah -0.120 dengan angka signifikan 0,137. Hal ini mampu menjelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif, dan Kompensasi sedangkan Pengembangan diri berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.

Hasil Analisis korelasi Berganda

Tabel.2.

Hasil Uji korelasi berganda
Summary Model^b

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.607 ^a	.368	.346	4.06066	.368	16.688	3	86	.000	1.158

a. PPredictors: (Constant), X1,X2,X3

b. Dependent Variable : Y

Data diolah oleh SPSS.22.00

Terdapat Korelasi ganda R sebesar 0,607. Bahwa terdapat hubungan sangat erat variabel X1 (Disiplin),X1 (Pengembangan diri) X3

(kompensasi) Terhadap Y (kinerja karyawan) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel.3.

**X1 (Disiplin) X2 (Pengembangan Diri) X3 (Kompensasi)
Model Summary^b**

Model	R	R	Adjusted	Std	Change Statistics	Durbin-
-------	---	---	----------	-----	-------------------	---------

		Square	R Square	Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	watson
1	.607 ^a	.368	.346	4.06066	.368	16.688	3	86	.000	1.158

. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

data yang diolah menggunakan SPSS 22,0

hasil uji diatas menunjukkan adanya koefisien determinasi atau R square sebesar 0,368 (36,8%), artinya pengaruh Disiplin kerja, Pengembangan Diri, **Hasil Uji t Disiplin kerja**

Kompensasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 36,8% Sisinya dipengaruhi faktor lain.

Tabel.4.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	28.568	1.714		16.663	.000
X1 (Disiplin Karyawan)	.320	.050	.556	6.429	.000

Collinearity Statistics		
Part	Tolerance	VIF
1	.241	1.000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja

Karyawan)

Data dioleh menggunakan SPSS.22.00

t hitung sebesar 6.429 dengan sig 0,000. berdasarkan t tabel $\alpha = 5\%$ t hitung > t tabel (6.429 > 1.662) maka Ho ditolak Ha diterima berate positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

Hasil Uji t Pengembangan diri

Tabel. 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig..
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	27.738	2.293			.000
X2(Pengembangan diri)	.358	.070	.479	5.116	.000

Collinearity Statistics		
Part	Tolerance	VIF
1	.241	1.000

a. Dependent Variabel : Y(Kinerja karyawan)

Sumber data diolah menggunakan SPSS.22.0

Diperoleh t hitung sebesar 5.116. signifikan 0,000. Besar nilai tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ t hitung < dari t tabel ($5.116 > 1.662$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan.

Hasil Uji t Kompensasi

Tabel.6
Uji t Kompensasi terhadap Kinerja karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	32.914	2.493		13.201	.000
X3(Kompensasi)	.191	.074	.266	2.585	.011

Collinearity Statistics		
Part	Tolerance	VIF
1	1.000	1.000

a. Dependent Variabel : Y(Kinerja karyawan)

Sumber data diolah menggunakan SPSS 22.0

Diperoleh t hitung sebesar 2.585, signifikan 0,011. Dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05). dan t hitung dari t tabel ($2.585 > 1.662$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel.7.
Uji F Disiplin Kerja, Pengembangan diri, dan kompensasi Terhadap Kinerja karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	825.502	3	275.167	16.688	.000 ^b
	Residual	1418.053	86	16.489		
	Total	2243.556	89			

a. Dependen Variabel: Y

b. Predictors: (Constant) X1, X2, X3

Sumber data diolah menggunakan SPSS 22,00

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung dari model adalah 16.688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. besar nilai F tabel didasarkan pada dk pembilang = 3 dan dk penyebut = $n-k-1=90-3-1=86$ dengan taraf 5% hasil perbandingan adalah F hitung

> F tabel yaitu ($16.688 > 3,103$). Maka H_a diterima H_0 ditolak.

2. KESIMPULAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan diri, Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pt. Roda Prima Lancar Tangerang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan model regresi berganda diatas dapat dinyatakan pula bahwa variabel Disipli Kerja (X1) Pengembangan Diri (X2) Kompensasi (X3) bertanda positif diatas mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel Disiplin adalah 0.272. Nilai signifikan 0,000. variabel Pengembangan diri adalah 0,221 dengan angka signifikan 0,014. Variabel Kompensasi adalah -0.120 dengan angka signifikan 0,137.
2. Model Uji Korelasi ganda R sebesar 0,607. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat variabel X1 (Disiplin), X2 (Pengembangan diri) X3 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja karyawan)
3. Secara uji simultan uji F diperoleh t hitung sebesar 2.585 dan angka signifikan 0,011. dan t hitung > dari t tabel (2.585) > 1.662), yang berarti terdapat hubungan positif

dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

- Bedasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :
1. Disiplin kerja faktor utama di dalam menjalankan tugas pekerjaan didalam suatu instansi tidak dapat dihindari. Oleh karena itu organisasi harus memperbaiki tentang kedisiplinan karyawan sistem kehadiran yang baik pada PT. Roda Prima Lancar.
 2. Pt. Roda Prima Lancar mempersiapkan pengembangan diri karyawan yang baik, melalui pelatihan-pelatihan agar terdorong memotivasi, semangat kerja, beri harapan yang akan diperoleh untuk masa akan datang.
 3. Pt. Roda Prima Lancar perlu mengkaji lebih dalam tentang kompensasi, kompensasi dirasakan penting untuk memberikan motivasi karyawan bekerja..

3. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Rabu Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Penerbit PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Fathoni (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Reneka Cipta
- Hasibuan, M. (2016-2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lilis Karnita Soleha, Endang Hadiat (2014) *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kinerja terhadap kinerja pegawai* Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi
- Mulyadi (2012) *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada Jakarta
- Nyoman Angga Krisnanda, I Gede Adnyana Sudibya.(2015) *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan* Respati Sanur Beach Kotel
- Poltak Sinambela (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Poltak Sinambela (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

- Simanjuntak. (2010). *Manajemen dan evaluasi kerja*. Bumi aksara, Jakarta:
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: cv. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sondang P Siagian (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Widodo (2012) *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian (2012)* MAGNAScript Publishing Jakarta Timur.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusi Prihantini, M. Mansur, M. Khoirul (2013) *Pengaruh Kmpensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt. BPR Malang*.