

# Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pakuan Kota Bogor

## *The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At The Tirta Pakuan Drinking Water Regional Company Bogor City*

Rivaldi Putra Anugrah<sup>1</sup>, Triaji Prio Pratomo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rivaldiputra@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, Triaji@telkomuniversity.ac.id

### Abstrak

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kausalitas. Terdapat variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, untuk variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan teknik *simple random sampling* dengan sampel 212 responden. Berdasarkan analisis deskriptif menjelaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat baik, sama halnya pada kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik juga. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Kemudian secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Besarnya kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 65,2%, sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci-Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor, Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*In this study the author conducted quantitative research with descriptive method of causality. There are independent and dependent variables in this study, for independent variables namely Compensation (X1), Work Discipline (X2) and the dependent variable in this study is employee work (Y). The sampling technique in this study uses probability sampling techniques with simple random sampling techniques with a sample of 212 respondents. Based on descriptive analysis, it is explained that compensation and work discipline are included in the very good category, as well as employee performance is included in the very good category as well. Based on the results of the study that partial compensation has a significant effect on the performance of Perumda Tirta Pakuan Bogor City employees. Partial work discipline has a significant effect on the performance of Perumda Tirta Pakuan Bogor City employees. Then simultaneously compensation and work discipline affect the performance of Perumda Tirta Pakuan Bogor City employees. The amount of compensation and work discipline on employee performance was 65.2%, while the remaining 34.8% was influenced by other variables that were not studied in this study.*

Keywords-Perumda Tirta Pakuan Bogor City, Compensation, Work Discipline, Employee Performance

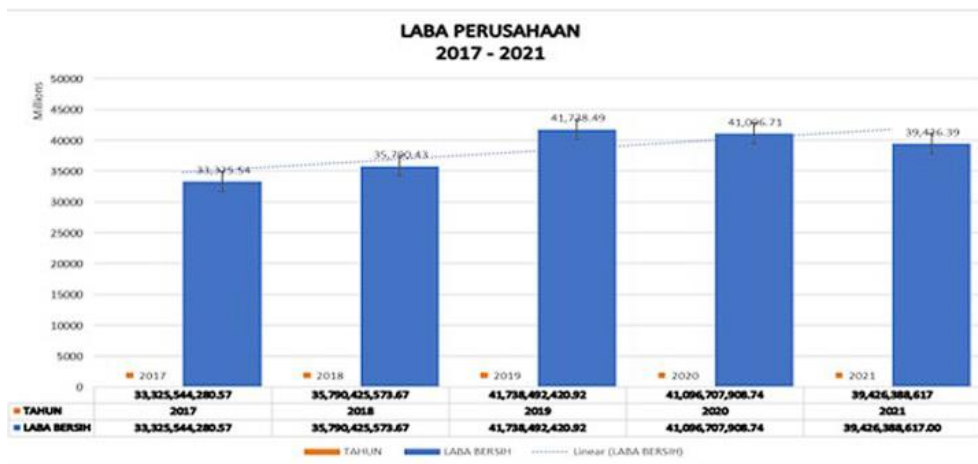
### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting pada perusahaan. Terdapat peranaktif dari sumber daya manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang dimana manusia mempunyai peran sebagai pelaku, penentu dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen, 2016). Salah satu dari sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Tercapai atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasiakan terlihat dari keterampilan dan juga kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut

Perumda tirta pakuan kota bogor adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) terbesar di daerah kota bogor dengan pemberian layanan penyaluran air bersih ke tiap-tiap daerah di kota bogor. Perumda tirta pakuan kota

bogor salah satu BUMD yang banyak memiliki prestasi dengan itu menjadikan para karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja dalam mempertanggung jawabkan sebuah prestasi yang didapat di perusahaan. Selain prestasi yang diberikan oleh perusahaan tentunya Perumda tirta pakuan kota bogor ini adalah salah satu BUMD dengan sumbangsih Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) tertinggi di kota bogor. Badan Usaha Milik Daerah memiliki struktur organisasi yang cukup kompleks dengan menyerap cukup banyak karyawan dalam setiap bidang usahanya. Salah satunya adalah Perusahaan Air Minum Kota Bogor yang berperan penting dalam menyediakan kebutuhan pokok masyarakat kota bogor, dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen.

Kinerja perusahaan adalah hasil akumulasi dari kinerja karyawannya sendiri. Namun pada penelitian ini hanya terfokus pada kinerja karyawan. Berikut merupakan laba yang di dapat oleh Perumda tirta pakuan kota bogor sejak 2017-2021 yang menunjukkan pencapaian kinerja. Adapun data yang didapatkan sebagai berikut.



Gambar 1 laba perusahaan  
 Sumber : data laba perumda tirta pakuan kota bogor 2017-2021

Lalu dalam data yang dihimpun oleh peneliti bisa dijelaskan bawasannya pada tahun 2019 adalah tahun tertinggi perusahaan mendapatkan laba dengan nominal 41 Milyar. Namun berbanding terbalik dengan tahun 2017 yakni dengan pencapaian terendah perusahaan yakni diangka 33 Milyar. Akan tetapi setelah di tahun 2019 ini malah terjadi penurunan kembali secara dua tahun berturut-turut sampai 2021.

Perumda tirta pakuan kota bogor melihat faktor kompensasi adalah hal yang sangat penting dalam menjlankan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan kinerja dari karyawannya. Dengan demikian Perumda tirta pakuan kota bogor dalam pemberian kompensasi dilandasi dengan perda kota bogor No 21 tahun 2019. Dalam perda tersebut terdapat beberapa pasal yang membahas kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan bijak dan baik sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Pada pasal 50 ayat 3 bawasannya karyawan mendapatkan penghasilan kerjanya dari gaji pokok, tunjangan, fasilitas, dan atau jasa produksi atau insentif kerja. Serta pada ayat 4 Perumda tirta pakuan kota bogor harus mengikutsertakan karyawan dalam jamiinan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan sosial lainnya. Dari data yang dihimpun oleh peneliti untuk faktor kompensasi dapat diartikan bawasannya kompensasi yang harus diberi pada perusahaan itu harus disalurkan dengan sebaik-baiknya dan dengan bijak karena hal tersebut sudah dilandasi oleh pertauran daerah kota bogor (Peraturan daerah kota bogor no 21 tahun 2019).



Gambar 2 data absensi pegawai  
 Sumber : data absensi pegawai perumda tirta pakuan kota bogor 2021

Berdasarkan gambar 1.4 data absensi yang dihimpun oleh peneliti menunjukkan masih naiknya tingkat konsistensi pada disiplin karyawan Perumda tirta pakuan kota bogor. pegawai perusahaan masih ada yang belum memaksimalkan kinerja kedisiplinannya terhadap kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, bawasannya ketidakhadiran (alpa), masuk setengah hari dan juga terlambat itu adalah tiga aspek penting yang masuk pada penilaian kinerja pegawai. Terdapat 452 pegawai PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor, diantaranya ada 418 pegawai tetap dan juga 34 pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Peningkatan drastis terhadap aspek keterlambatan terdapat di bulan juni yakni sebesar 215 pegawai, serta aspek masuk setengah hari tertinggi juga di bulan juni sebanyak 21 pegawai dan aspek alpa tertinggi pada bulan maret terdapat 4 pegawai. Serta ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan yang terlibat dalam indisipliner yakni, sakit terjangkit gejala covid 19, perjalanan dinas, acara keluarga atau pernikahan keluarga, cuti melahirkan.

Lalu alasan peneliti memilih variabel kompensasi dan disiplin kerja ini dikarenakan adanya kesinambungan pada dua variabel tersebut dengan pengaruh kinerja karyawan, karena salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, disiplin kerja dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui dimensi-dimensi dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Mathis dan Jackson, 2009:378). Peneliti memilih perusahaan daerah air minum (PERUMDA) tirta pakuan kota bogor sebagai obyek penelitian. Karena perumda tirta pakuan kota bogor merupakan salah satu perusahaan yang turut menyumbang APBD yang cukup besar terhadap kota bogor, serta melihat belum adanya simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen yaitu ilmu dan seni dalam mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif dan juga sebagai hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu (Veitzal dan Sagala, 2009:1). Selain itu manajemen juga dapat diartikan sebagai salah satu cara untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Istilah manajemen sendiri memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi oleh manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya (Veitzal dan Sagala, 2009:3).

A. Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:118) mendefinisikan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

B. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Berikut beberapa pendapat mengenai disiplin kerja. Menurut (Hamali, 2018) mengemukakan bahwa, “Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

### C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sehingga Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan statistik. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sugiyono (2010: 13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2010 : 55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2017:215) sampel adalah Sebagian yang memiliki ciri dan kriteria dari populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian kecil dari Karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor. Teknik *sampling* adalah teknik untuk pengambilan sampel (Sugiyono, 2018 : 81). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan pada penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang dapat digunakan. Pada penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan yaitu *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling*.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Deskriptif

Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan maka dilakukan analisis deskriptif. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan dipaparkan kedalam bentuk distribusi frekuensi serta kategorisasi persentase skor aktual yang merupakan jumlah skor yang dicapai responden terhadap skor idealnya yang merupakan jumlah skor tertinggi yang mungkin dicapai oleh responden, skor tanggapan responden akan dikelompokkan menjadi 5 kriteria.

- a) Variabel kompensasi secara keseluruhan dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 84,12%
- b) Variabel disiplin kerja keseluruhan dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 84,86%
- c) Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan dalam kategori baik dengan persentase sebesar 84,24%

### B. Method Of Successive Interval (MSI)

Pada sub bab ini, hipotesis konseptual yang diajukan sebelumnya akan diuji dan dibuktikan dengan menggunakan pengujian statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini diasumsikan data ordinal, maka sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan transformasi data kedalam bentuk interval. Transformasi data dilakukan dengan menggunakan *Method of Successive Interval* atau MSI yang dihitung menggunakan program STAT97. Hasil transformasi data selengkapnya disajikan pada lampiran

C. Uji Asumsi Klasik  
**Uji Normalitas**

*tabel 1 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		212
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53663375
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.035
	Negative	-.027
Test Statistic		.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

Berdasarkan hasil uji normalitas yang tersaji pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas untuk model regresi yang akan diteliti telah terpenuhi, hal tersebut ditunjukkan oleh *Sig.* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi normalitas sudah terpenuhi

**Uji Asumsi Multikolinieritas**

Multikolinieritas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas lain. Uji ini dilakukan dengan menggunakan VIF dengan kriteria, jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF suatu variabel bebas > 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai masing-masing variabel bebas sebagai berikut

*tabel 2 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas*

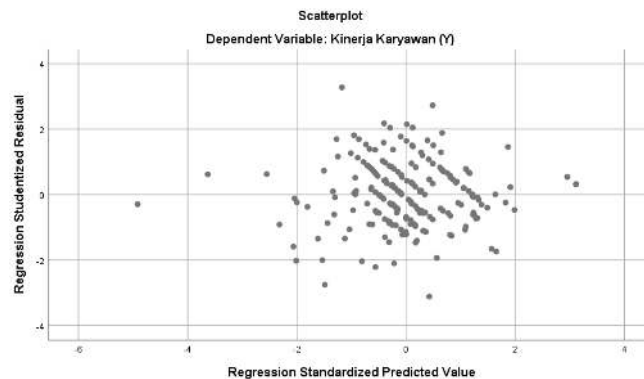
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.767	1.303
	Disiplin Kerja (X2)	.767	1.303

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinieritas dalam model regresi yang akan dibentuk, dikarenakan seluruh variabel bebas yang dilibatkan kedalam model regresi memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, data penelitian tidak terjadi multikolinieritas sehingga asumsi multikolinieritas sudah terpenuhi.

**Uji Heteroskedastitas**



Gambar 2 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olahan Penulis (2023)

Pada gambar grafik di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang akan dibentuk telah terbebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas sudah terpenuhi

D. Hasil Analisis Linear Berganda

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari 212 responden, hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS sebagai berikut :

tabel 3 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.697	2.263		.308	.758
	Kompensasi (X1)	.390	.045	.403	8.639	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.574	.050	.532	11.407	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,697 + 0,390 X_1 + 0,574 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda memiliki nilai koefisien regresi variabel X1 (Kompensasi) sebesar 0,390 dan X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,574 dengan tanda positif. Artinya arah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah berbanding lurus/ searah, artinya jika kompensasi dan disiplin kerja baik maka akan menyebabkan kinerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya.

E. Uji Hipotesis

**Uji t parsial**

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat diketahui menggunakan uji t. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji t signifikansi koefisien regresi. Nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji hipotesis parsial (Uji t) ini adalah sebesar 1,971 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan  $df = 212 - 3 = 209$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Hasil pengujian dirangkum kedalam tabel berikut:

tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0.308	.758
	Kompensasi (X1)	8.639	.000
	Disiplin Kerja (X2)	11.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Uji f Simultan**

Uji F ini digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis secara keseluruhan/ bersama-sama atau simultan diantara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis simultan ini adalah uji F. Nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji hipotesis simultan ini adalah sebesar 3,039 yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 209$  pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5%.

A. Rumusan hipotesis simultan yang akan diuji adalah sebagai berikut:

B.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- C.  $H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- D. Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.
- E. Kriteria pengambilan keputusan uji simultan (Uji F):
- F. 1) Tolak  $H_0$  dan Terima  $H_a$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. < 0,05$ .
- G. 2) Terima  $H_0$  dan Tolak  $H_a$  jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. > 0,05$ .
- H. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2539.063	2	1269.531	195.430	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1357.682	209	6.496		
	Total	3896.745	211			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

F. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menjelaskan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Hasil pengujian ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.648	2.54874

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Dari hasil analisis, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 65,2% ( $0,807^2 \times 100\%$ ) yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya atau dengan kata lain Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 65,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan ( $1-R^2$ ) 34,8% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, besarnya pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 65,2%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor”, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa kompensasi yang diberikan oleh PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor termasuk dalam kategori sangat baik.
3. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor termasuk dalam kategori sangat baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.
5. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor
6. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor.

B. Saran

1. Saran bagi perusahaan:

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kompensasi, menunjukkan bahwa indikator bonus dalam dimensi finansial secara langsung memiliki nilai skor total tertinggi yang bermakna positif dan harus

diberikan saran agar dapat diperbaiki dan ditingkatkan lagi kedepannya. Nilai skor tertinggi terdapat pada pernyataan “bonus yang diberikan pada karyawan sudah dirasa adil”. Disarankan kepada instansi untuk selalu konsisten pada pemberian bonus karna jikalau konsistensinya menurun akan berdampak negatif, tentunya jika konsistensi terawat dengan baik dan pembagian dirasa merata/adil hal ini bisa menjadikan karyawan sejahtera dalam kehidupan mereka secara langsung ketika bekerja di perusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada variable disiplin kerja, menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab pada pekerjaan dan tugas dalam dimensi tanggung jawab kerja memiliki nilai skor total tertinggi yang bermakna positif dan harus diberikan saran agar dapat diperbaiki dan ditingkatkan lagi kedepannya. Nilai skor tertinggi terdapat pada pernyataan “seluruh pekerjaan sudah di selesaikan susai aturan dan prosedur yang berlaku”. Disarankan kepada instansi untuk selalu meningkatkan *awareness* dan menjaga budaya kerja yang disiplin agar membuat seluruh karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan mereka, dan juga pekerjaan yang mereka lakukan harus selalu dilandasi pada aturan dan prosedur perusahaan agar tetap konsisten dalam peningkatan SDM yang berkualitas tentunya.
  - c. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada variable kinerja karyawan, menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja dalam dimensi kuantitas kerja memiliki nilai skor total tertinggi yang bermakna positif dan harus diberikan saran agar dapat diperbaiki dan ditingkatkan lagi kedepannya. Nilai skor tertinggi terdapat pada pernyataan “seluruh pekerjaan yang sudah diselesaikan sudah mencapai pada targetnya”. Disarankan kepada instansi untuk selalu merawat konsistensi karyawan dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi (TUPOKSI) mereka masing-masing dengan selalu memberikan target agar mereka selalu termotivasi dalam tanggung jawab yang mereka sedang kerjakan.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya:
- a. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, stress kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.
  - b. Apabila peneliti selanjutnya ingin menggunakan variabel yang sama dengan penelitian ini, disarankan menggunakan penelitian pada perusahaan yang berbeda agar dapat melengkapi hasil penelitian empiris untuk hasil pengaruh antar variabel yang sama namun pada konteks yang berbeda.
  - c. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.

## REFERENSI

- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.