Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)
Vol. 3 No. 2 Mei 2024
E-ISSN : 2963-7643 dan P-ISSN : 2963-8194, Hal 68-79
DOI: https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3477

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI PADA KOPERASI KARYAWAN PT. KAWASAN BERIKAT NUSANTARA (Persero)

Diana Noviyanti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Korespondensi penulis : 202010325307@mhs.ubharajaya.ac.id &
diananovianti1411@gmail.com

Supardi Supardi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
E-mail : supardi.tahir@gmail.com

Agus Dharmanto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
E-mail : agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract.. This research aims to find out whether discipline has an effect on employee performance through compensation. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study were all employees at the PT Employee Cooperative. Archipelago Bonded Zone (Persero). Determining the sample in this study used a saturated sampling technique, namely the entire population was sampled, amounting to 100 employees. Data were analyzed using SPSS 25. The methods used were validity test, reliability test, normality test, t test, and path analysis test. The research results show that discipline has an influence on compensation, compensation has an influence on employee performance, discipline has an influence on employee performance. The results of the path analysis test are Discipline on Employee Performance through Compensation at the PT Employee Cooperative. Archipelago Bonded Zone (Persero)

Keywords: *Discipline, Employee Performance and Compensation*

Abstrak.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi berpengaruh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 100 karyawan. Data dianalisis menggunakan SPSS 25. Metode yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, dan uji path analysis. Hasil penelitian menunjukan bahwa kedisiplinan terdapat pengaruh terhadap kompensasi, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji path analysis yaitu Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

Kata Kunci : *Kedisiplinan, Kinerja Karyawan dan Kompensasi*

Received: Januari 10, 2024; Accepted: Februari 08, 2024; Published: Mei 28, 2024
* Diana Noviyanti, *diananovianti1411@gmail.com*

LATAR BELAKANG

Koperasi karyawan merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan (UU No. 25 Tahun 1992). Koperasi sebagai salah satu organisasi ekonomi dan sosial yang hidup di Indonesia berusaha meningkatkan kesejahteraan para anggotanya dan masyarakat sekitarnya, serta memberikan sumbangan dasar kepada pembangunan dan pertumbuhan sosial ekonomi (Riswan et al 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hadita et al. (2023) Mengatakan Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga pegawai mempunyai tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuanya. Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan (Basyit, Sutikno, and Dwiharto 2020). Berdasarkan observasi awal pada tanggal 1 oktober 2023 di Koperasi KBN, peneliti mendapatkan informasi dari pimpinan *(Manager)* bahwa perusahaan mengalami penurunan produktivitas, fenomena yang terjadi didalam perusahaan terdapat dikarenakan dalam seminggu terdapat kasus seperti dimana belum optimalnya layanan dan belum memenuhi harapan pimpinan terutama dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik, cepat dan bermutu. Kinerja karyawan kurang memberikan hasil yang baik pada produktivitas perusahaan, beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah kedisiplinan dan kompensasi didalam perusahaan, kurangnya koordinasi sesama karyawan maupun dengan atasan yang disebabkan oleh cara pandang yang berbeda beda ditambah sistem pengawasan yang kurang baik dari beberapa pimpinan menyebabkan kinerja karyawan kurang mendapatkan kedisiplin dengan baik pada saat bekerja karena kurang mendapatkan suasana yang nyaman dalam bekerja. Kondisi demikian mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi KBN.

Kedisiplinan karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam menjaga kinerja dan efektivitas operasional suatu organisasi. Purba et al. (2023) Dalam suatu perusahaan dan hubungan antar Karyawan, kedisiplinan karyawan berperan penting dalam memastikan pekerjaan yang berkualitas dengan tugas – tugas pekerjaan dan menjaga keamanan serta kebersihan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penilaian kedisiplinan karyawan perusahaan menjadi hal yang krusial dalam pekerjaan pengelolaan sumber daya manusia. (Bloom and

Reenen 2013) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan tehadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Pada penelitian lain Raymond et al. (2023) memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dapat bekerja dengan baik dalam organisasi adalah dalam adanya kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan.

Tabel 1. 1 Data absensi Karyawan Periode November 2022 – November 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Terlambat	%
		Izin	Sakit	Alfa		
November	100	7	4		11	16%
Desember	100	9	5	1	11	16%
Januari	100	5	3		5	33%
Februari	100	3	7		5	9%
Maret	100	2	9	1	17	1%
Mei	100	9	19		5	9%
Juni	100	12	12	3	3	33%
Juli	100	5	4	2	5	25%
Agustus	100	4	3		6	22%
September	100	7	5		4	35%
Oktober	100	2	3	5	5	13%
November	100	10	5		12	17%
Total	100	75	79	12	89	19%

Sumber : HRD Koperasi KBN (2023)

Tabel 1.1 Dapat dilihat tingkat keterlambatan dari absensi karyawan menjelaskan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata – rata tingkat keterlambatan karyawan Koperasi PT. KBN cukup tinggi disetiap bulannya. Kemudian dari data absensi diatas tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 75 orang dan absen karena sakit sebanyak 79 orang selama setahun dapat dilihat juga ada masalah terkait adanya karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada 12 kali dan keterlambatan para karyawan selama setahun sebanyak 89 kali. Selain itu, fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan Koperasi PT. KBN ditemukan bahwa pemberian

kompensasi finansial maupun non finansial kompensasi dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sri mulyeni, Ibnu aqila (2023) Kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Fikriansyah (2023) Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Habibi, Firdaus, and Agung (2023) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan senang dan pimpinan memiliki hubungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, kompensasi sangat erat kaitannya dengan manajemen organisasi untuk menciptakan pola kerja yang konsisten dan lingkungan kerja yang nyaman.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kompensasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kedisplinan terhadap Kinerja Karyawan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tercapainya tujuan organisasi. Organisasinya berbadan hukum, tidak melanggar hukum, sesuai etika dan moral Wicaksono, (2023) Kinerja karyawan merupakan ukuran pencapaian berhasil atau tidaknya pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah perusahaan bebankan kepadanya. Supardi & Wibawa (2022) Kinerja perusahaan yang telah dicapai menunjukkan keberhasilan proses kerja yang sudah dikerjakan oleh seluruh pekerja dalam perusahaan pada periode tertentu.

Kompensasi

Menurut Dunggio & Rosario, (2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (equity) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan. Dengan demikian karyawan dapa bekerja dengan baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai, Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan pengganti atas kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya (Sari, Zamzam, & Syamsudin 2020).

Kedisiplinan

Kedisiplinan Nuraini & Indiyati (2023) merupakan adalah perilaku bagaimana karyawan menyediakan secara sukarela untuk taat pada aturan segala peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, dengan menjalankan kewajiban dan tidak melanggarnya, serta menjalankan norma yang berlaku di organisasi. Pernyataan tersebut juga dinyatakan oleh Melati Siregar, Sibagariang, Simamora, (2022) bahwa kedisiplinan menggambarkan suatu bentuk peraturan, dasar petunjuk dan aktivitas yang dapat dikontrol dengan suatu tingkah laku pada seseorang atau kelompok yang diatur dalam perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibuat pada penelitian, yaitu Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Yaitu:

H1 : Diduga Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kompensasi pada Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

H2 : Diduga Kompensasi berhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

H3 : Diduga Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

H4 : Diduga Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Populasi yang diteliti adalah Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) berjumlah 100 orang. Metode Untuk tujuan penelitian ini, teknik pengambilan sampel non-probability yang digunakan adalah sampling jenuh. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan terkait indikator pervariabel menggunakan skala likert. Data kuesioner yang sudah terkumpul diolah menggunakan SPSS versi 25 yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, dan uji path analysis. Jenis data dan sumbernya berdasarkan metode pengumpulan pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

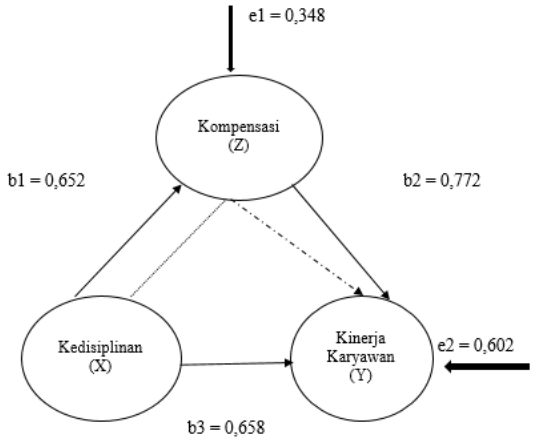
Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Pearson, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Uji reliabilitas menggunakan alpha Cronbach's menunjukkan nilai reliabilitas di atas 0,6 untuk semua variabel, menandakan bahwa kuesioner dapat dipercaya.

Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitasjuga dilakukan. Hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak ada masalah multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik dan nilai rata-rata dari variabel-variabel penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan, kompensasi, dan kinerja karyawan cenderung tinggi, dengan nilai rata-rata masing-masing 3,23, 3,40, dan 3,43 dari skala 1-5.

Uji hipotesis menggunakan uji t-test menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kompensasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kompensasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)**.**

Kompensasi ini diposisikan sebagai variabel pelnghubung atau perantara yang menghubungkan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis jalur adalah menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk



Gambar 4. 4 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kaulsalitas imajinelr (Ghozali, 2018)

Tabel 1.2 Hasil Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X ⟶ Z ⟶ Y	0.652 X 0.772 = 0,504	(0,652 X 0.772) + 0.658 = 1,162

Dari analisis jalur ini dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung dari kedua persamaan tersebut adalah pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebesar 0,504. Kemudian untuk pengaruh total Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1.162. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh total > pengaruh tidak langsung. Hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melaluli kepuasan kerja berpengaruh secara statistik teruji.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Dalam pembahasan yang dilakukan ialah mengenai pengaruh Kedisiplinan terhadap Kompensasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui Kompensasi Maka dalam penelitian ini hasil di peroleh dari dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada para responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan Program SPSS Versi 25.0 dari variabel independen, variabel dependen dan

mediasi dimasukan kedalam pengujian statistik metode regresi linier berganda, maka di dapat hasil :

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil hipotesis, Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) dengan perhitungan SPSS ver 25 ditemukan hasil pengolahan data, 8.523 > t tabel 1.984 maksudnya t hitung lebih besar dari t table. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan yang pada artinya semakin baik absen, sikap, selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, menerima sansksi apabila tak menaati prosedur kantor,mentelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu,selalu izin pada saat keluar masuk kantor, cara kita bekerja dan sopan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada atasan akan memyebabkan kompensasi yang di dapatkan akan semakin banyak lagi. Hal itu terjadi karena adanya sikap yang ditujukkan dan juga dengan didorongnya oleh suasana perusahaan serta teman – teman bekerja dan sikap para atasan yang baik. Hasil dalam penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oktavia and Badri 2023), (Dewa 2021) & (Cindy Kristina Butar Butar, Ari Sulistyowati 2023) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kompensasi

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis, Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) dengan perhitungan SPSS ver 25 ditemukan hasil pengolahan data 12.040 > t tabel 1.984 maksudnya t hitung lebih besar dari t table. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa gaji keseluruhan yang diterima karyawan sesuai dengan kebutuhan.tunjangan yang diterima sesuai, perusahaan memberikan tunjangan hari raya, menerima insentif diluar dari gaji yang diterima, perusahaan memberikan fasilitas kantor (tempat parker, kendaraan kantor, dll) lengkap dan memadai pekerjaan karyawan dan juga upah atau insentif sebagi bentuk kompensasi mampu mempengaruhi pekerjaan itu pada kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup memadai para pekerjaan karyawannya, suasana yang tercipta dilingkungan kantor dan juga hubungan antar karyawan dan atasan cukup baik sehingga mampu menumbuhkan dan mendorong para karyawan untuk lebih giat dan meningkatkan kualitas kinerja nya. Hasil dalam penelitian penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arifin et al. 2023), (Rohmatulloh, Mukti, and Budiman 2023) & (jhon fernos 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis, Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) dengan perhitungan SPSS ver 25 ditemukan hasil pengolahan data 8.656 > t tabel 1.984, maksudnya t hitung lebih besar dari t table. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan makin baiknya kedisiplinan, selalu memenuhi perintah atau pekerjaan yang diberikan, dapat mengantisipasi masalah yang terjadi, selalu dating tepat waktu, mampu membuat alternative untuk menyelesaikan masalah, dapat menyusuaikan diri dengan cepat terhadap segala perubahan dalam lingkungan kerja, mampu memahami arahan yang diberikan oleh pimpinan, hadir secara rutin sesuai jadwal bekerja dan yang paling terpenting akhlak dan sikap yang ditujukkan oleh para karyawan akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Hail ini terjadi karna adanya sikap kedisiplinan yang mendorong para karyawan untuk terus berinovasi & kreatif, selalu memikirkan serta mengingat dan menjalankan visi misi perusahaan tersebut dan yang paling terpenting mampu bekerjasama dengan tim antar karyawan sehingga mampu menciptakan suasana kantor dan menumbuhkan semangat yang dapat meningkatkan para kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Silitonga & Faddila 2023), & (Wicaksana 2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi

Berdasarkan hasil uji *path analysis*, maka Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Berdasarkan hasil uji analisis data diatas diketahui bahwa pengaruh pengaruh total 1,162 memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung 0,658. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melaui kompensasi menunjukan langsung kedisiplinan, selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturran perusahaan, menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu, saling membantu antar karyawan jika perlu bantuan, selalu sigap saat mendapatkan perintah / tugas dari atasan, menjalakan kerja sama tim dengan baik, menciptakan suasana lingkungan perusahaan yang baik, selalu teliti dalam bekerja, memperhatikan serta mengkoreksi jika ada sikap atau perilaku – perilaku atau pendapatan baik itu bonus, insentif, upah yang sekiranya menyimpang dari apa yang kita kerjakan dan dapatkan dan itu dapat melalui kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena adanya dorongan dari para karyawan serta perilaku atasan juga berpengaruh untuk karyawan terus kreatif dan inovasi untuk terus bekerja dengan baik serta bisa mendapatkan kompensasi dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan para kinerja

karyawannya sehingga dapat meningkatkan perusahaan. Hasil dalam penelitian penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Dede Saepudaolah 2023), (Puspitasari 2024) & (Pratama 2020) yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero), Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero), Terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero), Terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero)

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data – data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan saran yang mudah – mudahan bermanfaat bagi kemajuan pendidikan pada umunya.

Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut :Hendaknya pada penelitian selanjutnya dapat memperdalam kembali mengenai faktor – faktor kebutuhan apa saja yang dibutuhkan para karyawan yang berkaitan dengan kedisiplinan, kompensasi dan kinerja karyawan.

Hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan rung lingkup penelitian. Mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belm sepenuhnya bias menggambarkan pemenuhan kedisiplinan, kompensasi pada kinerja karyawan. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalamm mendapatkan data yang diperoleh.

REFERENSI

Arifin, Arifin, Magito Magito, Didin Hikmah Perkasa, and Wenny Desty Febrian. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1(01): 24–33.

Basyit, Abdul, Bambang Sutikno, and Joes Dwiharto. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal EMA* 5(1): 34–40.

Bloom, Nicholas, and John Van Reenen. 2013. "Pengaruh Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Dan Limgkungan Kerja Karyawan Terhadap Variable Kinerja." *NBER Working Papers*: 89.

Cindy Kristina Butar Butar, Ari Sulistyowati, Christophorus Indra Wahyu Putra. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aristek Highpolymer." *Jurnal Economina*.

Dede Saepudaolah, Hery Margono. 2023. "Kinerja Karyawan Dengan Budaya Or_ganisasi Sebagai Variabel Pemediasi." 4(2): 351–63.

Dewa. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar." : 1–15.

Dunggio, Maryam, and Rosario Rosario. 2020. "Pengaruh Sistem Outsourcing Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk Auto 2000." *Mediastima* 26(2): 165–81.

Fikriansyah, Muhammad. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Mokat." 01(02): 108–24.

Habibi, D H, M A Firdaus, and S Agung. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri." *Indonesian Journal of ...* 1: 155–64.

Hadita et al. 2023. "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada PT Graha Sarana Duta." *Jurnal Riset Manajemen* 1(3): 329–41.

jhon fernos, Istitkharah wipi. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu* 9(1): 2021.

Melati Siregar, Lamria Rini, Susy Alestriani Sibagariang, and Benjamin Albert Simamora. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar." *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam* 4(2): 481–88.

Nuraini, and dian Indiyati. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 13(1): 1–10.

Oktavia, Cindy Melwan, and Juarsa Badri. 2023. "Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Padang." *Jurnal Economina* 2(4): 964–78.

Pradnyana, Nengah Sandi, Ni Made Ary Wisiastini, and Putu Indah Rahmawati. 2023. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 10(2): 469–79.

Pratama, Angga. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat." 3(2): 12–24.

Purba, W N, M Kosasih, D Kallamas, and ... 2023. "Penggunaan Algoritma K–Means Clustering Untuk Menentukan Penilaian Kedisiplinan Karyawan Rumah Sakit Royal Prima." 6: 188–95.

Puspitasari, Putri Nadiya. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur." (1).

Raymond et al. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa." *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*: 1–92.

Riswan et al. 2023. "Pengaruh Manajemen Dan Modal Koperasi Terhadap Keberhasilan Koperasi Di Desa Simpang Tolung Julu." 2(6).

Rohmatulloh, Puri, Muhi Mukti, and Budiman. 2023. "Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Kab. Lebak." *The Asia Pacific Journal of Management* 10(2): 111–20.

Sari, Abu, Fakhry Zamzam, and Harun Syamsudin. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1(2): 1–18.

Silitonga, Kris Monica, and Syifa Pramudita Faddila. 2023. "Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang." *Jurnal Economina* 2(7): 1584–94.

sri mulyeni, ibnu aqila, Herlina. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." 1(1): 1–10.

Teruna, Supardi. 2022. "Efek Mediasi Disiplin Kerja Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Oleh Motivasi Dan Kompensasi." *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 7(1): 27.

Wicaksana, Arif. 2016. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kopensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Https://Medium.Com/* 4(2): 1–18. https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf.

Wicaksono, Rahadyan. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akshara Dirga Di Jakarta." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3(4): 1468–73.