

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA BUMI LAUT

Fazira Lubis¹, Ahmad Aswan Waruwu²

faziralubis007@gmail.com¹, ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id²

Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Bumi Laut, perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan kapal dan pemeliharaan terminal BBM. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang, menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan software SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,822 > 2,021; sig. 0,009 < 0,05), sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan (t hitung 0,195 < 2,021; sig. 0,847 > 0,05). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 4,994 > 2,021; sig. < 0,001). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu dan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap optimalisasi kinerja karyawan dibandingkan dengan pemberian kompensasi yang belum efektif.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of individual characteristics, compensation, and work discipline on employee performance at CV. Jaya Bumi Laut, a company engaged in ship repair and fuel terminal maintenance. This research uses a causal associative quantitative method with a population of all employees totaling 30 people, using data collection techniques through questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS 26.0 software. The research results show that individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance (t count 2.822 > 2.021; sig. 0.009 < 0.05), while compensation does not have a significant effect (t count 0.195 < 2.021; sig. 0.847 > 0.05). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance (t count 4.994 > 2.021; sig. < 0.001). Simultaneously, the three variables have a significant effect on employee performance. These findings indicate that increasing individual characteristics and work discipline can contribute more to optimizing employee performance than providing compensation that has not been effective.

Keywords: Individual Characteristics, Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan, karena memiliki peranan yang sangat penting sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola, diatur dan dimanfaatkan dengan baik dapat mempercepat berhasilnya tujuan perusahaan, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus dilakukan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan, apabila kinerja karyawan buruk akan berpengaruh terhadap perusahaan, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap perusahaan. CV. Jaya Bumi Laut merupakan perusahaan yang

bergerak di bidang perbaikan kapal, mooring recondition, supplier underwater serta pemeliharaan dan perawatan terminal BBM yang merupakan pelaksanaan pekerjaan pemasangan Under Bony Hose dan perawatan SPM Belawan Terminal Medan Group dengan ruang lingkup pekerjaan pengadaan materiil dan alat kerja.

Kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut yang belum maksimal, dimana aspek penilaian kinerja yang minimal terdapat pada aspek pengembangan diri karyawan yang hanya sebesar 65% sedangkan dari segi rata-rata total keseluruhan penilaian kinerja hanya mencapai 72,5% dan hal tersebut masih belum mencapai target penilaian kinerja sebesar 100%, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa masih belum optimalnya kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut.

Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan waktu bagi karyawan dianggap sangat penting demi mendukung karyawan dalam bekerja. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan serta merupakan komponen yang sangat penting dalam hubungan kerja didalam perusahaan. Kompensasi meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, tidak langsung yang berbentuk benefit dan pelayanan serta insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, jika kompensasi dapat dikelola secara tepat maka dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat mempertahankan para karyawan yang produktif.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan didapat informasi kompensasi finansial yang diberikan CV. Jaya Bumi Laut masih belum mampu mensejahterakan para karyawan, karena gaji pokok yang diterima oleh para karyawan belum mencapai Upah Minimum Regional (UMR) Kota Medan yaitu sebesar Rp 3.769.082, selain itu untuk para karyawan yang melakukan kerja lembur terkadang tidak memperoleh upah lembur. Bahkan penerimaan gaji yang seharusnya diterima pada akhir bulan sering terlambat hingga awal bulan. Sehingga hal itu mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi pada CV. Jaya Bumi Laut masih belum efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sunarsi (2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tindakan disipliner dilakukan untuk mendorong karyawan mematuhi berbagai standar dan aturan untuk mencegah penyimpangan.

Karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja secara efektif dan efisien, dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Tanpa sikap disiplin dari semua karyawan maupun pimpinan di perusahaan, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan (Lubis & Waruwu, 2024). Dengan disiplin karyawan yang efektif, perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Ratnasari et al (2020:19) mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan Masram dan Mu'ah (2015:116) mengatakan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Karakteristik Individu

Menurut Iskandar (2019:1), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

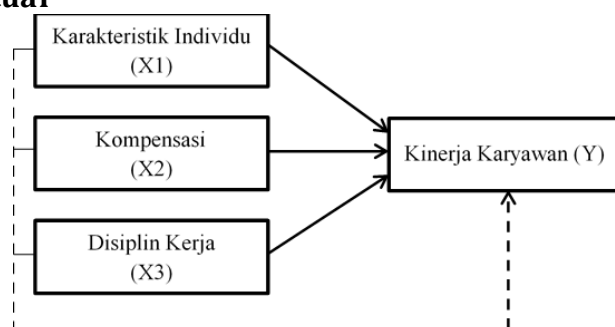
Kompensasi

Kompensasi menurut Hariandja (2009: 244), adalah “keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006: 126), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut.

H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut.

H4: Karakteristik individu, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010: 13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV. Jaya Bumi Laut yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari CV. Jaya Bumi Laut yang berjumlah 30 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang mempunyai jabatan yang berbeda.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Jaya Bumi Laut yang terletak di Jl. Kapten Rahmad Buddin Lk. XV Nomor 08 Medan. Telp (061) 80027140.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid dengan menggunakan correlation coefficient pearson dengan syarat nilai koefisien tersebut diatas 0,5.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel karakteristik individu adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Variabel kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran kuesioner berupa indikator dari variable. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Software SPSS 26.0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70.

Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel karakteristik individu $>$ 0,70 yaitu 0,871 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi $>$ 0,70 yaitu 0,858 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja $>$ 0,70 yaitu 0,862 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja $>$ 0,70 yaitu 0,888 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.423	1.565		-4.743	<.001
	Karakteristik Individu	.726	.257	.645	2.822	.009
	Kompensasi	.049	.252	.043	.195	.847
	Disiplin Kerja	.384	.077	.325	4.994	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2025.

Model regresi yang dihasilkan berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.16, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

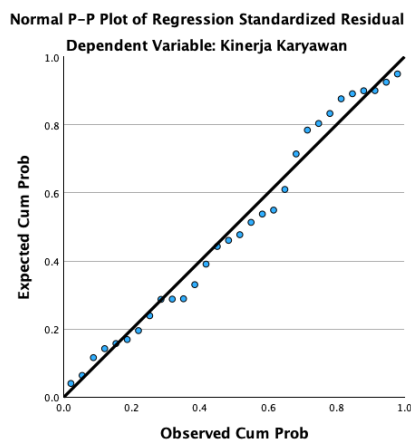
$$Y = -7.423 + 0.726 X_1 + 0.049 X_2 + 0.384 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -7.423 menunjukkan bahwa jika variabel Karakteristik Individu (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar -7.423. Nilai koefisien untuk Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0.726 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada Karakteristik Individu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.726, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai koefisien untuk Kompensasi (X_2) adalah 0.049, yang berarti setiap kenaikan 1 unit pada Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.049, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien untuk Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0.384 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.384, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik yang normal P-P Plot of regression standardized. Untuk melihat nilai residual yang normal adalah titik-titik akan menyebar sekitar garis saja dan akan mengikuti garis diagonal.



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, dimana jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Karakteristik Individu	60.749
Kompensasi	55.999
Disiplin Kerja	4.940

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian ini Durbin-Watson (DW test).

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.347	1.398		3.826	<.001
	Karakteristik Individu	-.170	.231	-.890	-.738	.467
	Kompensasi	.030	.227	.152	.130	.897
	Disiplin Kerja	.031	.063	.159	.497	.623

b. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Karakteristik Individu, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, tidak terindikasi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi (Sig.) masing-masing lebih besar dari 0.05. Dengan nilai Sig. sebesar 0.467 untuk Karakteristik Individu, 0.897 untuk Kompensasi, dan 0.623 untuk Disiplin Kerja, semua variabel ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan varians residual yang signifikan antara pengamatan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji simultan (Uji F) merupakan uji yang berguna untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.363	3	217.788	379.092	<.001 ^b
	Residual	14.937	26	.574		
	Total	668.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Karakteristik Individu

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa F-hitung (*F-statistic*) sebesar 379,092 lebih besar dari F tabel yaitu 2,85 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar <0.001 yang berarti di bawah nilai signifikansi 0,05. Maka, H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti variabel independen karakteristik individu, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji Parsial (Uji t) adalah uji yang berguna untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.423	1.565		-4.743	<.001
	Karakteristik Individu	.726	.257	.645	2.822	.009
	Kompensasi	.049	.252	.043	.195	.847
	Disiplin Kerja	.384	.077	.325	4.994	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 0,726 dengan t hitung sebesar 2,822 > t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (Sig. = 0,009 < 0,05), maka H1 diterima, artinya variabel Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,049 dengan t hitung sebesar 0,195 < t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0,05 (Sig. = 0,847 > 0,05), maka H1 ditolak, artinya variabel Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,384 dengan t hitung sebesar 4,994 > t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (Sig. = <0,001 < 0,05), maka H1 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.975	.75796

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square pada analisis regresi tersebut sebesar 0,975, yang berarti bahwa variabel independen (Karakteristik Individu, Kompensasi, dan Disiplin Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 97,5%, sedangkan sisanya sebesar 2,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti mendapatkan hasil penelitian setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner.

Karakteristik individu memiliki koefisien sebesar 0,726 dengan nilai t hitung sebesar 2,822 > t tabel 2,021 dan signifikansi sebesar 0,009 < 0,05, mengindikasikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu (misalnya motivasi, sikap, dan kemampuan), maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Kompensasi memiliki koefisien sebesar 0,049 dengan nilai t hitung sebesar 0,195 < t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi sebesar 0,847 > 0,05, mengindikasikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini, kompensasi yang diberikan belum cukup mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,384 dengan nilai t hitung sebesar 4,994 > t tabel 2,021 dan signifikansi kurang dari 0,001, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang sangat signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan kinerja yang dicapai akan meningkat secara optimal.

Secara simultan, ketiga variabel yaitu karakteristik individu, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kaya Bumi Laut.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut.
4. Karakteristik individu, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Bumi Laut.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian ini:

1. Pimpinan CV. Jaya Bumi Laut hendaknya memberikan arahan dan perhatian agar mampu mendorong kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja.
2. Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia terutama mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan mampu dilakukan penelitian lebih lanjut sebab terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi CV. Jaya Bumi Laut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andirani, A., & Mirdan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. SENAKOTA: Seminar Nasional EKonomi dan Akuntansi, 1(1).
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 3(2).
- Asmawi, M. (2017). The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty. International Journal of Scientific Research and Management, 5(12), 7590-7599.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 2(2).
- Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Jurnal Riset Edisi XVI Unibos Makassar Mei 2017, 3(5), 13-25.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Ardena Artha Mulia bagian Produksi). KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(1).
- Lubis, K. A., & Waruwu, A. A. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Penempatan Karyawan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, 2(2), 1-12.
- Rivai, R., & Veitzal, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Jurnal Semarak, 1(1), 66-82.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif

- Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447-454.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA: Manajemen Press.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).
- Yulardi, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1).