



## Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic

**Indah Listiani**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

**Musthafa Kamil**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Alamat: Jl. Margonda Raya No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16422

Korespondensi penulis: [listianiindah19@email.com](mailto:listianiindah19@email.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of compensation and work discipline variables on the performance of employees in the head office of PT. Panasonic, both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative approach with associative research. The research sample consists of 53 people, selected using the Slovin formula from the total population. This study uses a simple random sampling method, with data collection techniques using a Likert scale questionnaire. Data analysis is conducted using data quality analysis, classical assumptions, and hypothesis testing, processed with IBM SPSS software version 27. The results of the study show that, partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously, both compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Work Discipline, and Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian head office PT. Panasonic, baik secara persial maupun simultan. Metode yang dipakai di studi ini yakni pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian assosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 53 orang yang diambil menggunakan rumus slovin dari jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan metode simple random sampling, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbentuk skala likert. Analisis data dilaksanakan menggunakan teknik analisis kualitas data, asumsi klasik, dan hipotesis, yang diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Hasil studi memperlihatkan secara persial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan juga kompensasi maupun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) harus berkualitas tinggi sehingga perusahaan dapat diandalkan untuk mencapai visi misinya. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk efisiensi organisasi, karena jika organisasi hanya bergantung pada apa yang mereka miliki, prestasi serta kemampuan seorang karyawan akan sulit diperoleh seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika mereka melaksanakan tugas mereka dengan tepat, ini menunjukkan bahwa mereka tidak hanya harus memenuhi persyaratan, tetapi

juga harus menerima persyaratan. Dengan ini akan meningkatkan motivasi serta mendorong untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan (Habibi, 2023). Komponen - komponen yang mampu membantu karyawan bikerja tinggi diantaranya kompensasi dan disiplin kerja.

Perusahaan harus mensejahterakan serta meningkatkan kualitas hidup karyawan mereka dengan memberikan kompensasi yang adil. Menurut Hariandja mendefinisikan bahwa kompensasi adalah jumlah uang yang diberikan kepada pegawai karena mereka bekerja untuk perusahaan, yaitu dapat berupa insentif, upah, gaji, bonus, serta tunjangan lainnya (Ilham, 2020). Oleh karena itu, dapat dikatakan jika karyawan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya karena memiliki kompensasi yang tepat dan sesuai, maka karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya perusahaan yang sudah memberikan kesejahteraan kepada karyawan, maka karyawan juga harus memberikan kualitas kerja yang baik dengan taat serta disiplin dalam bekerja yang berarti hormat, menghargai, tunduk, juga mematuhi peraturan yang berlaku, serta menerapkannya dan tidak menghindari sanksi (Komara, 2023). Demikian, karyawan harus disiplin terhadap peraturan perusahaan dengan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka yang dapat memuaskan perusahaan.

Karyawan yang mampu bekerja keras, proaktif, setia, serta bertanggung jawab mereka akan dapat mencapai tingkat kinerja terbaiknya. Menurut Mangkunegara mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang, yang ditentukan oleh kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Pratama, 2020). Oleh karena itu, kegigihan karyawan dalam bekerja sangat diperlukan untuk kemajuan kinerja dan keberhasilan perusahaan.

PT Panasonic adalah objek penelitian penulis, dimana peneliti menemukan beberapa fenomena yang diamati di bagian *head office*. Selain itu, ada beberapa karyawan yang tidak memenuhi standar disiplin kerja. Karena faktanya, dimana sebagian besar karyawan memiliki waktu luang setelah menyelesaikan pekerjaan mereka di kantor, mereka dapat bersantai dan makan di ruang yang tidak terpakai, tidur dan makan di meja kerja, dan bahkan pulang ke kantor lebih lama setelah dinas luar. Untuk kedisiplinan karyawan di panasonic pun mempunyai penilaian setiap 6 bulan sekali, yaitu KPI (*Key Performance Indicator*), yang dimana ketidak disiplin mereka akan mempengaruhi KPI karyawan itu sendiri dan dapat mempengaruhi kecepatan promosi karyawan untuk meningkatkan potensi kinerjanya yang lebih tinggi.

Jika setiap pekerjaan mengalami masalah, perusahaan harus melakukan analisis dan membuat solusi. Oleh karena itu, PT Panasonic menjadi objek penelitian penulis dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Edy Sutrisno mendefinisikan bahwa perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya sebagai penghargaan atas upaya mereka telah mencapai tujuan perusahaan (Tannady Hendy, 2017). Sedangkan Hasibuan juga mendefinisikan bahwa kompensasi dapat diberikan langsung, yang terdiri dari insentif maupun metrik gaji, dan kompensasi yang tidak diberikan langsung, yakni seperti metrik tunjangan maupun kompensasi tambahan, seperti fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan (Sujatmiko, 2023).

Namun menurut Nitisemito mendefinisikan bahwa kompensasi adalah yang diukur dalam uang dan biasanya tidak berubah sesuai dengan nilainya, adalah bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya (Kadarisman, 2014). Oleh karena itu peneliti menyimpulkan, kompensasi adalah sesuatu yang perusahaan berikan kepada karyawannya sebagai imbalan atas upaya mereka. Ini dapat berupa kompensasi berbentuk uang maupun pemberian lainnya yang berbentuk barang ataupun fasilitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Disiplin Kerja**

Menurut Heidjarchman dan Husnan mendefinisikan, disiplin adalah individu atau kelompok yang memastikan bahwa aturan perusahaan dipatuhi dan berinisiatif untuk mengambil tindakan yang diperlukan jika aturan tidak diberlakukan (Sinambela, 2019). Namun Handoko mengemukakan disiplin yaitu seseorang yang mampu untuk mengikuti tata tertib yang berlaku pada perusahaan (Sinambela, 2019).

Sedangkan Sutrisno juga berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan sukarela karyawan menghormati peraturan perusahaan yang berlaku sehingga mereka taat dalam menjalankan pekerjaannya (Amalia Yunia Rahmawati, 2020). Jadi peneliti dapat menyimpulkan, disiplin kerja merupakan kemampuan seorang karyawan supaya mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja untuk diterapkan, yang bertujuan agar tidak adanya hambatan saat berjalannya pekerjaan.

Hipotesis 2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

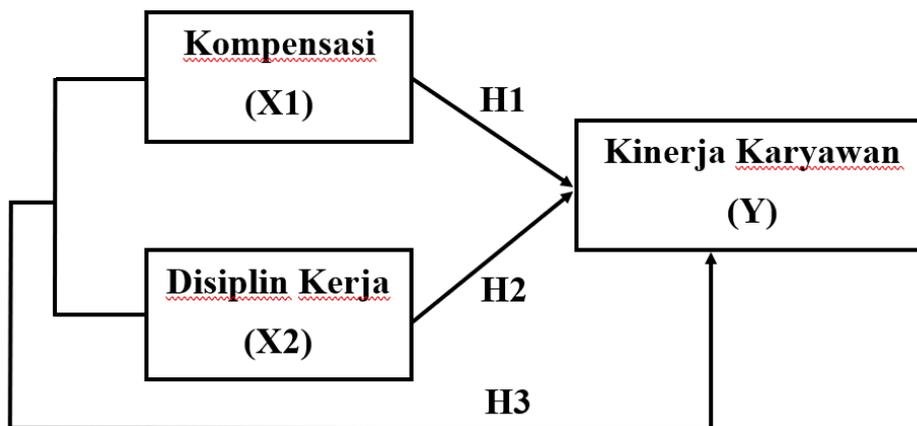
## Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan saat bekerja, berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan selama melaksanakan tugasnya (Syam, 2023). Sedangkan menurut Cokroaminoto mendefinisikan bahwa kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan kepadanya (Samsuddin Harun, 2020).

Namun Rivai mendefinisikan bahwa hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan target yang disepakati bersama disebut dengan kinerja karyawan (Samsuddin Harun, 2020). Jadi peneliti menyimpulkan, bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas dan jumlah yang diperlukan.

Hipotesis 3: Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian ini, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kuantitatif statistik. Populasi pada penelitian adalah karyawan bagian *head office* PT. Panasonic yang berjumlah 113 orang. Berdasarkan rumus slovin (Seki Yolanda, 2023) diperoleh jumlah sampel sebanyak 53 responden. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert. Setelah data dari semua responden atau sumber lain dikumpulkan, langkah selanjutnya dalam penelitian kuantitatif adalah menganalisis data (Sugiyono, 2022). Studi ini akan menerapkan analisis regresi linear berganda untuk mengumpulkan data tentang variabel kompensasi, disiplin kerja,

dan kinerja karyawan. Selain itu, akan ada penilaian kualitas data, asumsi klasik, hipotesis, dan determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas kompensasi (X1) ditunjukkan pada Tabel 1

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Pernyataan	r hitung	Sig.	r tabel
X1.1	0,806	0,001	0,2706
X1.2	0,823	0,001	0,2706
X1.3	0,498	0,001	0,2706
X1.4	0,502	0,001	0,2706
X1.5	0,690	0,001	0,2706
X1.6	0,713	0,001	0,2706
X1.7	0,622	0,001	0,2706
X1.8	0,540	0,001	0,2706
X1.9	0,586	0,001	0,2706
X1.10	0,789	0,001	0,2706

Tabel di atas menunjukkan variabel kompensasi (X1) memperoleh semua nilai signifikansi  $< 0,05$  serta nilai r hitung  $> r$  tabel. Nilai r hitung paling tinggi adalah 0,823 pada item pernyataan butir 2 dan nilai r hitung paling rendah didapatkan 0,498 pada item pernyataan butir 3. Dengan demikian, kompensasi (X1) dengan 10 pernyataan dikatakan valid dan layak.

Hasil uji validitas disiplin kerja (X2) ditunjukkan pada Tabel 2

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Pernyataan	r hitung	Sig.	r tabel
X2.1	0,695	0,001	0,2706
X2.2	0,677	0,001	0,2706
X2.3	0,798	0,001	0,2706
X2.4	0,632	0,001	0,2706
X2.5	0,759	0,001	0,2706
X2.6	0,702	0,001	0,2706
X2.7	0,667	0,001	0,2706
X2.8	0,714	0,001	0,2706
X2.9	0,676	0,001	0,2706
X2.10	0,723	0,001	0,2706

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai  $r$  hitung tertinggi adalah 0,798 pada item pernyataan butir 3 dengan nilai  $r$  hitung terendah dihasilkan 0,632 pada item pernyataan butir 4. Dengan demikian, seluruh jawaban responden dinyatakan valid dan layak untuk diolah.

Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 3

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	$r$ hitung	Sig.	$r$ tabel
Y.1	0,570	0,001	0,2706
Y.2	0,734	0,001	0,2706
Y.3	0,664	0,001	0,2706
Y.4	0,663	0,001	0,2706
Y.5	0,663	0,001	0,2706
Y.6	0,668	0,001	0,2706
Y.7	0,674	0,001	0,2706
Y.8	0,588	0,001	0,2706
Y.9	0,711	0,001	0,2706
Y.10	0,639	0,001	0,2706

Tabel menunjukkan bahwa uji validitas data tentang variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh dari semua hasil signifikansi  $< 0,05$  begitupun nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel.  $R$  hitung tertinggi dihasilkan 0,734 pada item pernyataan butir 2 dan nilai  $r$  hitung terendah diperoleh 0,570 pada item pernyataan butir 1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan terkait dengan indikator kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid serta layak untuk diolah.

### Uji Reliabelitas

Hasil uji reliabilitas data ditunjukkan pada Tabel 4

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria
Kompensasi (X1)	0,856	0,70
Disiplin Kerja (X2)	0,885	0,70
Kinerja Karyawan (Y)	0,854	0,70

Dalam tabel diatas, variabel independen juga variabel dependen dianggap bisa diandalkan karena masing-masing memiliki nilai  $> 0,70$ , yaitu untuk kompensasi (X1) 0,856, disiplin kerja (X2) 0,885, dan kinerja karyawan (Y) 0,854.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas data ditunjukkan pada Tabel 5

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.05835441	
Most Extreme Differences	Absolute	.113	
	Positive	.113	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.113	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.089	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.088	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.081
		Upper Bound	.096

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,089 > 0,05, dinyatakan berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data ditunjukkan pada Tabel 6

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.172	2.234		.525	.602
	Kompensasi	.006	.055	.019	.113	.910
	Disiplin Kerja	.024	.058	.068	.411	.683

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Hasil uji ini tidak ada heteroskedastisitas yang ada di model regresi yang digunakan untuk penelitian. Lantaran signifikansi variabel kompensasi (X1) adalah  $0,910 > 0,05$  serta disiplin kerja (X2) adalah  $0,683 > 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data ditunjukkan pada Tabel 7

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.216	3.657		4.982	.000
	Kompensasi	.305	.090	.410	3.377	.001
	Disiplin Kerja	.292	.096	.370	3.050	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji ini mengemukakan *tolerance* pada kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dihasilkan  $0,731 > 0,10$ , nilai VIF pun pada kompensasi (X2) serta disiplin kerja (X2) diperoleh  $1,367 < 10$ . Oleh karena itu, masing-masing dari variabel yang diteliti tidak saling berhubungan. Dengan kata lain, multikolinearitas tidak ditemukan di model regresi.

**Uji Hipotesis**

**Uji Persial (Uji t)**

Hasil uji persial (uji t) data ditunjukkan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji Persial (Uji t)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.216	3.657		4.982	.000
	Kompensasi	.305	.090	.410	3.377	.001
	Disiplin Kerja	.292	.096	.370	3.050	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui t tabel menggunakan uji dua sisi, dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%)

$$t \text{ tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$= 0,05/2 ; 53-2-1$$

$$= 0,025 ; 51$$

$$= 2,00856 (2,009)$$

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa:

1. Kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan  $0,001 < 0,05$ , serta hasil t hitung  $3,377 >$  nilai t tabel 2,009. Dapat dikemukakan, ditolaknya  $H_01$ , dan diterimanya  $H_{a1}$ . Dikatakan, secara signifikan kompensasi (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y).
2. Variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan  $0,001 < 0,05$ , serta perolehan t hitung  $3,050 >$  hasil t tabel 2,009. Dinyatakan,  $H_02$  menolak dan  $H_{a2}$  menerima. Disimpulkan, disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

## Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji F) data ditunjukkan pada Tabel 9

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.428	2	208.714	21.456	.000 <sup>b</sup>
	Residual	486.384	50	9.728		
	Total	903.811	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dalam perhitungan F tabel yaitu,  $(k ; n-k)$  maka F tabel =  $(2 ; 53-2) = (2 ; 51) = 3,18$ . Hasil uji f diatas memperoleh F hitung  $21,456 > F$  tabel  $3,18$  dan nilai signifikasi  $0,001 < 0,05$ . Oleh sebab itu, dikatakan menolak  $H_03$  serta menerima  $H_a3$ , menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel kompensasi (X1) juga disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data menyatakan variabel kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ , serta nilai t hitung adalah  $3,377 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,009$ . Akibatnya, menolak  $H_01$ , dan menerima  $H_a1$ . Kompensasi pada penelitian ini menyatakan diterima, lantaran karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa baik mereka bekerja. Dengan kata lain, jika kompensasi karyawan meningkat, kinerja mereka akan meningkat.

Ini sesuai dengan pendapat Sutrisno bahwa banyak faktor mempengaruhi jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan, yang meliputi permintaan juga memberikan pekerjaan, adanya dana perusahaan untuk membayar, organisasi serikat buruh atau karyawan, produktivitas serta kinerja, biaya hidup, memberikan penempatan pada karyawan, pendidikan terakhir, dan sesuainya dengan pemerintahan (Jafar, 2021).

Sebab itu, temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Agus Dwi Cahya, 2021), (Nurhidayati, 2022), dan (Naga & Herawati, 2023) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memengaruhi kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada analisis SPSS menunjukkan pada variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ , serta nilai t hitung  $3,050 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,009$ . Oleh karena itu,  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Menurut studi ini, disiplin kerja memengaruhi kinerja

karyawan. Artinya, karyawan yang lebih produktif dihasilkan dari disiplin kerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Singodimedjo bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja seorang pekerja, termasuk berbagai tingkat kompensasi, aturan yang tidak jelas, pemimpin yang berani untuk mengambil tindakan, kurangnya pemimpin yang tidak selalu memperhatikan karyawannya, kurangnya atensi pimpinan, dan kurangnya kebiasaan yang mendukung disiplin (Arief Rahman, 2021).

Sebab itu, penelitian ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya (Naga & Herawati, 2023), serta (Marlius & Pebrina, 2022) yang mengemukakan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin.

### **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Data memperoleh uji F hitung  $21,456 > F$  tabel  $3,18$ , juga hasil signifikansi adalah  $0,001 < 0,05$ . Oleh karena itu, menolaknya  $H_0$  juga menerimanya  $H_a$ , menunjukkan secara bersamaan variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Sesuai yang dikatakan Sedarmayanti, menyatakan ada banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak sesuai, seperti pendidikan, keterampilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, sikap, dan mental (Arief Rahman, 2021).

Dengan ini dinyatakan bahwa penelitian sejalan dengan hasil peneliti sebelumnya (Agus Dwi Cahya, 2021), (Arief Rahman, 2021), dan (Naga & Herawati, 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja juga variabel kompensasi sangat memengaruhi kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan dan saran yang dapat penulis simpulkan, yaitu dari hasil uji yang sudah dianalisis memperoleh secara persial maupun simultan terdapat kompensasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic. Untuk itu penulis memberikan saran untuk perusahaan agar lebih dapat menyesuaikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan kepada perusahaan, bertujuan untuk mendorong mereka meningkatkan kinerjanya. Karyawan juga harus lebih memperhatikan faktor disiplin kerja, lantaran dengan hal itu membuat tujuan bersama perusahaan cepat tercapai.

## DAFTAR REFERENSI

- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya*. July, 1–23.
- Arief Rahman. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52–60. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i1.582>
- Habibi, D. H., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of ...*, 1, 155–164. <http://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/17%0Ahttp://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/download/17/14>
- Ilham, I., Ardana Putra, I. N. N., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 9(4), 315–324. <https://doi.org/10.29303/jmm.v9i4.569>
- Jafar, A. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Kota Ambon)*. <http://repository.stiemce.ac.id/1584/>
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi (Ke-2)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Komara, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(3), 291–304. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i3.451>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10–13. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.31>
- Nurhidayati, R., Candra Kirana, K., & Soni Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1605–1615. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1825>
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. 3(2), 12–24.
- Samsuddin Harun. (2020). *Kinerja Karyawan “Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi”*. (Ke-1). Indomedia Pustaka.
- Seki Yolanda, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (Oc) Regional-3 Pekanbaru

- Riau. *Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 20–29. <http://jurnal.institutmaster.ac.id/index.php/B-Master>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja”* (Ke-4). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Ke-2). Alfabeta.
- Sujatmiko, Ar, D. P., Hamdat, A., & Amelia, Panus, R. (2023). *Movere journal. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta*, 5(1), 13–21. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>
- Syam, F., Haedar, ¶□, & Dewi, S. R. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkulu Kota Palopo. SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 988–1000.
- Tannady Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke-1). expert.