

## PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA HARIAN LEPAS PT BTA

Oleh :

**Rifki Bahrul Ulumudin<sup>1</sup>, Tedy Ardiansyah<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

Email :

*rifkibahrul98@gmail.com*

Dikirim: 08 Jun 2022 Direvisi: 24 Jun 2023 Dipublikasi: 30 Jun 2023

### ABSTRAK

*Riset ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja harian lepas di PT Buana Tirta Abadi (BTA). Meskipun pengaruh variabel tersebut telah banyak dipelajari, namun terdapat beberapa perusahaan di mana variabel tersebut tidak memiliki impact yang signifikan. Sehingga, gap riset ini menarik untuk diteliti lebih lanjut. Studi ini dilakukan dengan metode riset asosiatif kausal melalui pendekatan kuantitatif. Detail akumulasi data diterima dari penyebaran kuesioner pada 85 pekerja harian lepas PT Buana Tirta Abadi (BTA) melalui teknik probabilitas sampling yaitu random sampling. Hasil riset memberikan gambaran bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja ( $t$  hitung = 2,272,  $sig < 0,05$ ), begitu pula dengan disiplin kerja ( $t$  hitung = 9,014,  $sig < 0,05$ ). Analisis statistik juga mengindikasikan bahwa kedua variabel ini secara bersamaan memberikan dampak secara efektif dan signifikan terhadap kinerja pekerja ( $F$  hitung  $> F$  tabel,  $sig < 0,05$ ). Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pekerja harian lepas di PT Buana Tirta Abadi (BTA). Hasilnya dapat digunakan sebagai panduan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pekerja melalui optimalisasi kompensasi dan kebijakan disiplin kerja yang efektif.*

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja Pekerja; Kompensasi

### ABSTRAK

This research aims to examine the effect of compensation and work discipline on the performance of casual daily workers at PT Buana Tirta Abadi (BTA). Although the influence of these variables has been widely studied, there are several companies where these variables do not have a significant impact. Thus,

this research gap is interesting for further research. This study was conducted using a causal associative research method through a quantitative approach. Detailed data accumulation was received from distributing questionnaires to 85 freelance daily workers at PT Buana Tirta Abadi (BTA) through a side probability technique, namely random sampling. The research results illustrate that compensation has a significant effect on worker performance ( $t$  count = 2.272,  $\text{sig} < 0.05$ ), as well as work discipline ( $t$  count = 9.014,  $\text{sig} < 0.05$ ). Statistical analysis also indicates that these two variables simultaneously have an effective and significant impact on worker performance ( $F$  count  $>$   $F$  table,  $\text{sig} < 0.05$ ). This research makes an important contribution to the understanding of the relationship between compensation, work discipline, and the performance of casual daily workers at PT Buana Tirta Abadi (BTA). The results can be used as a company guide in improving employee performance through optimizing compensation and effective work discipline policies.

Keywords: Work Discipline; Worker Performance; Compensation

## A. PENDAHULUAN

Penelitian menunjukkan bahwa pekerja harian lepas seringkali tidak mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja. Hal ini mungkin termasuk pembayaran yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, keterlambatan pembayaran, atau kurangnya transparansi dalam sistem kompensasi. Selain itu, pemberian kompensasi ini juga merujuk pada sikap kesediaan dan kesadaran pekerja dalam mematuhi aturan perusahaan, baik yang bersifat lisan maupun tertulis. Jika pekerja harian lepas tidak memiliki disiplin kerja yang memadai, maka perusahaan akan mempertimbangkan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Dalam riset sebelumnya menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial sebagai penghargaan atas prestasi kerja dapat menjadi faktor pendorong, di mana kemampuan upah dan gaji yang mencukupi dapat memenuhi kebutuhan keluarga karyawan. Selain itu, adanya tunjangan kesehatan kerja dan tunjangan pensiun juga memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik (Yeremia, 2022).

Para peneliti menemukan bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik akan mengarah pada capaian tingkat kinerja yang lebih unggul. Mereka hadir secara konsisten, mengikuti aturan dan prosedur kerja dengan disiplin, serta menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu. Fenomena tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja ialah aspek utama dalam mencapai kinerja yang tinggi dalam lingkungan kerja (Butar, 2022).

Keberhasilan perusahaan tercapai melalui pekerja yang kompeten dalam mengelola perusahaan secara optimal. Kompetensi tersebut tidak terlepas dari tingkat pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang menjadi syarat utama dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini tentunya menjadi standar yang jelas bahwa perusahaan harus memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja pekerja dengan meningkatkan kesejahteraan melalui kompensasi yang dibarengi dengan disiplin kerja.

Kompensasi diartikan sebagai kegiatan tukar menukar berupa tenaga dengan penghargaan antara pekerja dengan perusahaan. Dalam penelitian Yusuf (2018) dijelaskan bahwa kompensasi memiliki fungsi yang krusial dalam manajemen perusahaan, di mana kompensasi yang dimaksud adalah tanda balas jasa atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran pekerja kepada perusahaan.

Penetapan tidak dilakukan secara sembarang, melainkan berdasarkan pertimbangan faktor – faktor yang ada pada lingkungan perusahaan. Perusahaan tidak bisa menetapkan kompensasi secara sepihak, melainkan perlu adanya perhitungan secara rasional guna memberikan tanggung jawab yang jelas di hadapan hukum (Sutrisno, 2017). Penetapan kompensasi ini tergantung pada timbal balik yang diberikan pekerja, perusahaan akan memberikan kompensasi secara rasional apabila pekerja tersebut dapat memberikan hasil yang positif. Begitupun sebaliknya, pekerja akan memberikan kinerja yang maksimal apabila kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kepuasan pekerja.

Kesejahteraan yang cukup dapat menciptakan sebuah kesadaran pekerja terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Artinya ketika kebutuhan pekerja terpenuhi, mereka akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dengan memperhatikan segala peraturan yang berlaku. Hal ini diperkuat dengan pendapat Singodimenjo dalam Sutrisno (2017) yang menjelaskan bahwa penetapan kompensasi menjadi salah satu aspek dalam memberikan *impact* terhadap disiplin kerja, di mana pekerja akan patuh terhadap aturan apabila timbal balik yang diberikan perusahaan setimpal dengan kontribusi yang diberikan. Sehingga disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai perwujudan atas sikap kesediaan dan kesadaran pekerja dalam memenuhi segala aturan perusahaan baik lisan maupun tulisan.

Hal ini didukung riset sebelumnya oleh Butar (2022) yang menerangkan bahwa disiplin kerja memiliki efektifitas dalam memengaruhi kinerja pekerja melalui beberapa kondisi seperti: 1) Ketepatan waktu, 2) Kepatuhan terhadap atasan dan aturan perusahaan, 3) Keseragaman dalam berpakaian, 4) Kesesuaian dalam memberikan laporan, serta 5) Evaluasi terhadap pekerjaan.

Pencapaian atas hasil kerja seseorang dihasilkan melalui kombinasi antara kemampuan dan motivasi yang dimilikinya, sehingga pekerja tersebut mempunyai kompetensi untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kinerja pekerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti kemampuan yang dimiliki individu, usaha yang diberikan serta timbal balik dari perusahaan. Mathis dan Jackson (2012) berpendapat bahwa kinerja dari seorang pekerja secara personal dapat ditimbulkan oleh beberapa aspek yaitu: 1) Kecakapan seseorang yang meliputi beberapa komponen seperti bakat, passion dan karakteristik individu. 2) Dedikasi berupa hasrat, etika, disiplin kerja dan rancangan tugas. 3) Support dari perusahaan berupa pengembangan SDM, teknologi, kinerja yang terstandarisasi serta peran manajemen dan kolega.

PT. Buana Tirta Abadi adalah perusahaan pengolahan air mineral dalam kemasan yang memiliki badan hukum berdasarkan akte notaris sejak Juni 1997. Perusahaan ini berlokasi di Cisalopa – Caringin Bogor, yang sekaligus menjadi perusahaan cabang yang memproduksi merek dagang Citrabas, Vit, dan Club. PT Buana Tirta Abadi terdiri dari departemen produksi, departemen gudang, laboratorium dan staf. Di mana semua departemen terdiri dari karyawan tetap, kontrak dan pekerja harian lepas (PHL).

Pekerja Harian Lepas (PHL) didefinisikan sebagai pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan swasta maupun pemerintah dengan sistem pembayaran secara harian, mingguan, dan bulanan tergantung pada perjanjian awal dari perusahaan tersebut (Ginting, 2022). PHL dituntut untuk dapat berkembang dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan kontrak kerja. Untuk menciptakan pekerja yang terampil dan bermotivasi tinggi, perusahaan mencoba memberikan inovasi baru berupa penghargaan dan peningkatan kesejahteraan bagi pekerja harian lepas.

Dalam konteks PT Buana Tirta Abadi (BTA), PHL diharapkan dapat berkembang dan bertanggung jawab sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati. Namun, masalah yang dihadapi oleh PHL seringkali terkait dengan pemberian kompensasi yang tidak memadai serta kurangnya pengakuan terhadap tanggung jawab pekerjaan. Fenomena ini dapat mempengaruhi kinerja pekerja harian lepas di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, riset ini akan menjelajahi berbagai isu yang dirasakan oleh pekerja harian lepas PT Buana Tirta Abadi (BTA) terkait pemberian kompensasi dan disiplin kerja.

Kinerja pekerja harian lepas disebabkan oleh berbagai aspek yang meliputi kompensasi dan disiplin kerja. Dalam hal ini, peneliti menemukan sebuah permasalahan terkait kompensasi di mana pekerja harian lepas seringkali tidak mendapatkan haknya sebagai pekerja. Begitupun perusahaan akan

mempertimbangkan kompensasi berdasarkan ketaatan pekerja terhadap segala aturan yang diberikan. Studi ini dilakukan guna mengetahui sebesar apa pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pekerja harian lepas PT Buana Tirta Abadi (BTA).

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT Buana Tirta Abadi (BTA), perusahaan pengolahan air mineral yang berlokasi di Cisalopa – Caringin Bogor. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2023. Studi ini dilakukan melalui riset asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, di mana detail pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Peneliti sering menggunakan daftar pertanyaan untuk kemudian dijawab oleh responden dalam pengumpulan data (Sidik et. al, 2021).

### **Populasi Dan Sample**

Populasi merujuk pada kumpulan objek/subjek yang dipilih oleh peneliti berdasarkan kuantitas dan karakteristik tertentu yang diteliti, sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan yang relevan (Sugiyono, 2018). Teknik metode sampling dilakukan secara probabilitas dengan metode random sampling pada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Banyaknya responden adalah 85 pekerja aktif PT Buana Tirta Abadi (BTA).

### **Jenis Dan Sumber Data**

Detail data diolah dengan pendekatan kuantitatif, di mana data yang diterima berupa data asli melalui hasil kuesioner secara *up to date* atas 7 indikator dari setiap variabel. Data tersebut mencakup tanggapan dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, dan akan digunakan untuk menguji korelasi antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pekerja harian lepas di PT Buana Tirta Abadi (BTA).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas merupakan eksperimen yang dilakukan dalam menguji indikator pada kuesioner untuk kemudian di implementasikan dalam proses pengimputan data. Percobaan ini dilakukan melalui komparasi dari masing masing item dengan skor total (Sugiyono, 2018). Detail hasil yang didapat dari 85 responden PT. Buana Tirta Abadi adalah valid, di mana variabel kompensasi dengan 7 indikator memiliki r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel, dengan

indikator tertinggi berada pada XIQ5 yaitu 0,865 dan terendah XIQ3 yaitu 0,619. Begitupun dengan variabel disiplin kerja dan kinerja pekerja, dengan indikator tertinggi masing - masing berada pada X2Q6 = 0,811 dan Y6 = 0,862 dan terendah berada pada X2Q7 = 0,587 dan Y = 0,495.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diartikan sebagai eksperimen dalam menentukan sejauh mana hasil riset memiliki konsistensi yang tetap dan dapat diandalkan. Menurut Sugiyono dalam Yulandri (2020) percobaan dilakukan untuk menentukan seberapa konsisten data ketika diuji secara berulang dengan gejala yang sama. Detail hasil uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS v.25 menunjukkan bahwa kuesioner yang diajukan sangat reliabel karena skor dari Crombach's Alpha lebih tinggi dari 0,60. Di mana alpa dari kompensasi lebih tinggi dari 0,60 yaitu 0,878. Diikuti oleh disiplin kerja sebesar 0,791 dan kinerja pekerja sebesar 0,852.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda diartikan sebagai teknik statistik yang berguna dalam mengidentifikasi variabel penjelas yang memiliki berkontribusi secara signifikan terhadap variabel tergantung. Tujuannya memproyeksikan nilai rata-rata dari variabel terikat dengan mempertimbangkan variabel bebas yang telah kita ketahui sebelumnya (Abdullah, 2015).

**Tabel 1.**

**Detail Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
1 (Constant)	4,597	2,444		1,881	,063
Kompensasi	115	,051	,173	2,272	,026
Disiplin Kerja	,735	,082	,685	9,014	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti.2023

Teknik persamaan ini dapat dicari melalui perhitungan dengan menggunakan rumus berikut (Abdullah, 2015) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,597 + 0,115(X_1) + 0,735(X_2)$$

Berdasarkan rumusan diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Jika seluruh variabel bebas yang meliputi variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki hasil nol, dengan demikian ketika nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 4,597 perubahannya pun sebesar 4,597 terhadap kinerja pekerja (Y).
- b. Peneliti mengasumsikan bahwa ketika skor dari variabel bebas lainnya tetap, maka setiap peningkatan variabel kompensasi ( $X_1$ ) akan berbanding lurus pada peningkatan kinerja pekerja (Y) sebesar 0,115. Adanya hubungan linear antara  $X_1$  dan Y ditunjukkan melalui tanda-tanda positif pada koefisien regresi.
- c. Peneliti mengasumsikan bahwa ketika skor dari variabel bebas lainnya tetap, maka setiap peningkatan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan berbanding lurus pada kenaikan kinerja pekerja (Y) sebesar 0,735. Adanya hubungan linear antara  $X_2$  dan Y ditunjukkan ditunjukkan oleh tanda koefisien regresi yang positif.

### Koefisien Determinasi

Eksperimen ini dilakukan sebagai upaya dalam menentukan besaran pengaruh kedua variabel penjelas terhadap variabel tergantung. Angka tersebut akan diubah dalam persentase antara pengaruh variabel penjelas terhadap variabel tergantung (Purnomo, 2016).

**Tabel 2.**

#### Detail Hasil Koefisien

Determinasi Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 <sup>a</sup>	,570	,559	2,527

a. Predictors : (Contant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : Peneliti.2023

Berdasarkan detail hasil Tabel 2, nilai yang dihasilkan oleh  $R^2$  adalah 0,570. Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki *impact* terhadap kinerja pekerja sekitar 57% dengan sisanya 43% yang diperoleh dari aspek lain diluar penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji Pengaruh Parsial (Uji Statistik T)

Uji hipotesis T berguna dalam menentukan pengaruh dari suatu variabel independen yakni kompensasi maupun disiplin kerja secara parsial kepada variabel dependan yaitu kinerja pekerja harian lepas (Purnomo, 2016).

**Tabel 3.**  
**Detail Hasil Uji Hipotesis T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>Unstandardized B</b>	<b>Coefficients Std. Error</b>	<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>T</b>	<b>Sig</b>
1 (Constant)	4,597	2,444		1,881	,063
Kompensasi	,115	,051	,173	2,272	,026
Disiplin Kerja	,735	,082	,685	9,014	,000

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti.2023

Perbandingan hasil dari  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  menentukan validitas sebuah hipotesis, apakah kedua variabel penjelas berimplikasi secara parsial terhadap variabel tergantung atau tidak. Adapun peneliti menggunakan nilai konstanta sebesar 0,05, Jika skor signifikan yang dihasilkan dibawah dari 0,05, dengan demikian hipotesis dianggap benar; begitupun sebaliknya, hasil dari sig lebih tinggi dari 0,05, hasil uji hipotesis tidak diterima.

Pembahasan :

1. Hasil riset memberikan gambaran bahwa  $t_{hitung}$  dari kompensasi sangat efektif dalam memengaruhi kinerja pekerja yakni 2,272 lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  dan signifikan dibawah 0,05 yakni 0,026. Artinya uji hipotesis t dapat diterima dan berdampak secara parsial.
2. Hasil riset memberikan gambaran bahwa  $t_{hitung}$  dari disiplin kerja sangat efektif dalam memengaruhi kinerja pekerja yakni 9,014 lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  dan signifikan dibawah 0,05 yakni 0,000. Artinya uji hipotesis t dapat diterima dan berdampak secara parsial.

#### **Uji Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)**

Uji hipotesisi F merupakan alat yang berguna dalam mengukur dampak yang dihasilkan dari satu variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. (Purnomo, 2016).

**Tabel 4. Detail Hasil Uji Hipotesisi F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
1 Regression	693,601	2	346,801	54,307	,000
Residual	523,646	82	6,386		
Total	1217,247	84			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

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

Sumber : Peneliti.2023

Uji hipotesisi F dilakukan berdasarkan perbandingan antara hasil dari  $F_{tabel}$  dengan perhitungan  $F_{hitung}$  dengan dengan nilai konstanta sama dengan 0,05, Detail hasil dari tabel 4 menunjukkan skor signifikan yang dihasilkan adalah 54,307 lebih tinggi dari  $F_{tabel}$  dengan signifikan dibawah 0,05. Artinya kedua variabel indenden berimplikasi secara bersamaan terhadap variabel dependen yakni kinerja pekerja harian lepas PT BTA.

#### **D. PEMBAHASAN**

##### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas PT BTA**

Detail hasil riset terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja harian lepas pada PT Buana Tirta Abadi dapat diketahui melalui pengujian secara parsial. Hasil riset memberikan gambaran bahwa  $t_{hitung}$  dari kompensasi sangat efektif dalam memengaruhi kinerja pekerja yakni 2,272 lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  dan signifikan dibawah 0,05 yakni 0,026. Hasil penelitian ini mendukung temuan Yerima (2020) yang juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Namun, penelitian ini memiliki daya pembeda dengan fokus pada pekerja harian lepas di PT Buana Tirta Abadi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan angka koefisien regresi yang spesifik (0,115) untuk mengindikasikan dampak kenaikan kompensasi terhadap kinerja pekerja.

##### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas PT BTA**

Detail hasil riset terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja harian lepas pada PT Buana Tirta Abadi dapat diketahui melalui pengujian secara parsial. Hasil riset memberikan gambaran bahwa  $t_{hitung}$  dari disiplin kerja sangat efektif dalam memengaruhi kinerja pekerja yakni 9,014 lebih tinggi dari  $t_{tabel}$  dan signifikan dibawah 0,05. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Ginting et al. (2022), yang menyoroti pentingnya kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pekerja. Namun, penelitian ini memiliki keunikan dengan fokus pada pekerja harian lepas di PT Buana Tirta Abadi. Selain itu, penelitian ini memberikan koefisien regresi yang spesifik (0,735) untuk menggambarkan dampak kenaikan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja.

##### **3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Secara Simultan pada Pekerja Harian Lepas PT Buana Tirta Abadi**

Pengujian hipotesis F menentukan besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pekerja harian lepas pada PT Buana Tirta Abadi. Hasil riset menunjukkan adanya skor  $F_{hitung}$  yang lebih tinggi daripada  $F$  tabel yakni 54,305. Dengan signifikan dibawah 0,05. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu Yerima (2020) yang mendukung pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pekerja. Namun, penelitian ini memiliki keunggulan dalam konteks PT Buana Tirta Abadi dan fokus pada pekerja harian lepas. Selain itu, riset ini juga memberikan persentase dari  $R^2$  yang menunjukkan angka 0,570 atau 57% dengan sisanya 43% diperoleh dari aspek lain diluar penelitian.

#### **E. SIMPULAN**

Hasil riset yang dilakukan melalui analisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja harian lepas PT Buana Tirta Abadi dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kompensasi sangat efektif dalam peningkatan kinerja pekerja harian lepas PT BTA. Hal ini dapat dilihat perbandingan skor  $t_{hitung}$  yang tinggi daripada perhitungan  $t_{tabel}$  dengan sig dibawah dari 0,05. Sehingga uji hipotesis dapat dinyatakan terbukti kebenarannya.
2. Disiplin kerja sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas PT BTA. Hal ini dapat dilihat perbandingan skor  $t_{hitung}$  yang tinggi daripada perhitungan  $t_{tabel}$  dengan sig dibawah 0,05. Sehingga hipotesis variabel  $X_2$  dapat teruji kebenarannya.
3. Kompensasi dan disiplin berimplikasi bersamaan terhadap peningkatan kinerja pekerja harian lepas PT BTA. Hasil riset menunjukkan output dari nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dengan sig dibawah 0,05 memiliki implikasi secara bersamaan terhadap kinerja pekerja harian lepas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. Aswaja Pressindo
- Alifiansyah, M. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga harian lepas dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten sidoarjo (di bidang pasar rakyat). *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (pendekatan riset)*. CV. AA. Rizky.
- Butar, P. P. B., & Nuridin, H. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pekerja PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri E-Issn*, 2656, 3169.
- Ginting, E., Perangin-Angin, E. B., Simatupang, S. L. T., & Siregar, P. M. (2022). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, 11(2), 197–211.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Nem.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (Pmn).
- Priadana, S. Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books
- Puguh, L. S., & Koerniawaty, F. T. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja di Hotel Plaza Inn Kendari: The effect of compensation and work discipline on employee performance at Hotel Plaza Inn Kendari. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(10), 2763–2785.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV Wade Group
- Radjab, E. Jam'an, A. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iain Jember.
- Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 401–412.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja.