
Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivian Production

I Made Chrisnantara Putra ⁽¹⁾

Putu Atim Purwaningrat ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia,
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
e-mail : chrisnantaraputra@gmail.com / chris.putra15@gmail.com

Diterima: 11 April 2021	Direvisi: 18 April 2021	Disetujui: 22 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

The achievement of company goals will not be separated from the performance shown by each employee in the company. This research was conducted to determine the effect of work discipline, compensation, and workload on employee performance at CO. Bali Rivian Production both rationally and simultaneously. With a total population of 40 people, all of them were used as samples using the census method. Analysis of the collected data will be carried out using multiple linear regression. The results showed that both partially and simultaneously work discipline, compensation, and workload had a positive and significant effect on employee performance at CO. Bali Rivian Production. It is hoped for CO. Bali Rivian Production to evaluate performance by taking into account work discipline, compensation and workload factors.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Workload, Performance*

ABSTRAK

Tercapainya tujuan perusahaan tidak akan terlepas dari kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan di perusahaan tersebut. Dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CO. Bali Rivian Production secara pasial dan simultan. Dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang sehingga seluruhnya digunakan sebagai sampel dengan metode sensus. Analisis terhadap data yang terkumpul akan dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Bali Rivian Production. Diharapkan bagi CO. Bali Rivian Production agar Melakukan evaluasi terhadap kinerja dengan memperhitungkan faktor disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja*

Pendahuluan

Permasalahan terkait kinerja sangat sering terjadi di dalam perusahaan dan sangat perlu untuk ditemukan solusinya. Perusahaan yang tidak mampu mengatasi masalah kinerja karyawannya tidak akan mampu memaksimalkan sumber daya yang ada di perusahaan. Hal ini akan membuat kerugian yang dialami perusahaan semakin besar. Maka dari itu sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan tetap terjaga agar perusahaan terus produktif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Oktaria dan Nugraheni, 2017). Dalam rangka menjaga kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan survey terhadap berbagai aspek yang dapat mempengaruhinya.

Disiplin kerja karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Khasifah dan Nugraheni (2016) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Kedisiplinan dipelrukan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jalur yang sesuai dnegan standar perusahaan. Kompensasi juga dapat mendukung peningkatan kinerja di dalam perusahaan. Menurut Pangarso dan Susanti (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang sesauai juga dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan, karena dengan konpensasi tersebut karyawan akan engan untuk berpindah ke perusahaan lain kecuali ada perusahaan yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Selain kedua faktor sebelumnya, beban kerja yang diberikan perusahaan juga dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu (Wairooy, 2017). Beban kerja yang berlebihan tidak akan meningkatkan kinerja melainkan meningkatkan stress kerja yang daialami karyawan.

CO. Bali Rivan Production adalah salah satu dari banyaknya UKM yang memproduksi dupa Bali. Berdasarkan data, tingginya tingkat karyawan yang terlambat masuk setiap tahunnya terutama di Tahun 2019 sebanyak 227 orang dengan presentase 2,29%, menandakan banyaknya karyawan yang terlambat masuk ini dikarenakan karyawan mempunyai tingkat disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan. Observasi awal menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji yang diberika perusahaan masih belum sesuai dengan peraturan (UMK) dimana karyawan hanya menerima gaji sebesar Rp 2.000.000 jika memiliki kehadiran 100% yaitu 25 hari kerja selama sebulan, dan jika tidak hadir gaji akan dipotong kembali terhitung dari berapa kali jumlah ketidakhadiran. Selain itu, tingginya beban kerja yang diberikan membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Permasalahan dapat dilihat dari salah satunya, kualitas dupa yang dihasilkan masih dibawah standar. Warna yang kurang tajam, pengemasan yang kurang baik, dan tidak tercapainya target produksi menyebabkan perusahaan harus mengalami kerugian karena mengeluarkan biaya yang lebih besar.

Kinerja memang menjadi masalah yang sangat umum didalam perusahaan manapun. Meskipun demikian, tidak sedikit perusahaan yang gagal mengatasi masalah ini sehingga mengakibatkan perusahaannya mengalami kemunduran karena kerugian yang terjadi. Upaya-upaya strategis perlu diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CO. Bali Rivan Production

Khasifah dan Nugraheni (2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pangarso dan Susanti (2016) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut yaitu:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Rivan Bali Production.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaria dan Nugraheni (2017) menemukan hasil bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wairooy (2017) dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut yaitu:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Rivan Bali Production.

Dzirusydi *et al.*, (2017) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Paramitadewi (2017) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut yaitu:

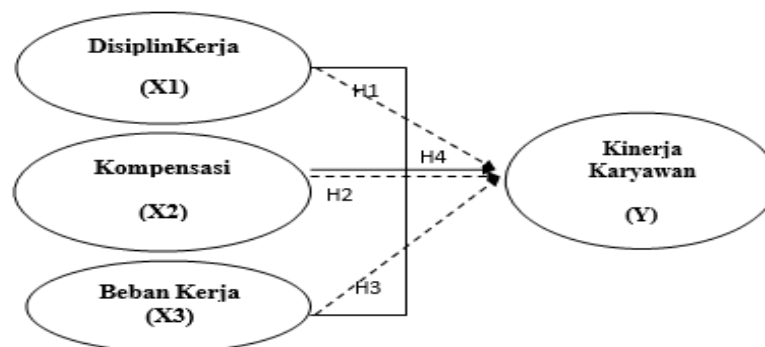
H₃ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Rivan Bali Production.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dzirusydi *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hipotesis yang diajukan berdasarkan pada hasil penelitian tersebut yaitu:

H₄ : Disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Rivan Bali Production.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk penelitian asosiatif yang mana digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. CO. Bali Rivan Production dipilih untuk menjadi lokasi dalam penelitian ini karena terjadinya penurunan kinerja karyawan. Total populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang sehingga seluruhnya ditetapkan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan metode sensus karena seluruh populasi dijadikan sampel untuk memperoleh data. Untuk mendapatkan data primer, peneliti menggunakan metode wawancara dan juga menyebarkan kuesioner pada seluruh sampel yang ada. Jawaban responden terkait dengan item pernyataan untuk masing-masing variabel akan diukur dengan skala likert yang mempunyai lima pilihan jawaban berbeda untuk responden. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan regresi linier berganda untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Putra (2021)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menyatakan nilai koefisien korelasi ($r > 0,30$) berarti valid dan *chronbach's alpha* $> 0,60$ yang berarti reliabel.

Dari Tabel 2 diketahui bahwa karyawan laki-laki sebanyak 21 orang (52,5%) lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan yang hanya 19 orang (47,5%). Karyawan berada pada usia produktif karena kebanyakan berada pada rentang usia 20 – 25 Tahun sebanyak 21 orang (52,5%). Karyawan yang terbanyak merupakan lulusan SMA/Sederajat sebanyak 29 orang (72,5%). Kebanyakan karyawan telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 34 orang (85%).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin kerja (X1)	1 - 10	0,540	Valid	0,916	Reliabel
			0,776			
			0,780			
			0,760			
			0,617			
			0,757			
			0,704			
			0,850			
			0,829			
			0,893			
2	Kompensasi (X2)	1 - 9	0,726	Valid	0,910	Reliabel
			0,731			
			0,808			
			0,732			
			0,913			
			0,743			
			0,802			
			0,712			
3	Beban kerja (X3)	1 - 8	0,724	Valid	0,947	Reliabel
			0,854			
			0,767			
			0,843			
			0,903			
			0,880			
			0,866			
4	Kinerja karyawan (Y)	1 - 12	0,897	Valid	0,948	Reliabel
			0,849			
			0,750			
			0,662			
			0,827			
			0,812			
			0,771			
			0,907			
			0,836			
			0,812			
0,797						
0,835						
0,812						
0,873						

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	21	52,5
		Perempuan	19	47,5
		Total	40	100
2	Usia	20 – 25 tahun	21	52,5
		25 – 40 tahun	12	30
		40 – 50 tahun	5	12,5
		>50 tahun	2	5
		Total	40	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	29	72,5
		Diploma	6	15
		S1	5	12,5
		Total	40	100
4	Masa Kerja	Dibawah 5 tahun	34	85
		5 - 10 tahun	6	15
		Total	40	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menyatakan jawaban responde terkait disiplin dengan rata-rata total 3,53 yang berarti karyawan telah memiliki disiplin kerja yang baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya	0	8	21	8	3	126	3,15	Cukup Baik
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	6	12	13	9	145	3,63	Baik
3	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan	0	6	10	15	9	147	3,68	Baik
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja	0	7	7	14	12	151	3,78	Baik
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan	0	12	19	7	2	119	2,98	Cukup Baik
6	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan	0	4	11	19	6	147	3,68	Baik
7	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	11	18	7	4	124	3,10	Cukup Baik
8	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor	0	5	12	11	12	150	3,75	Baik
9	Saya selalu menjalankan perintah dari atasan dengan baik	0	7	7	16	10	149	3,73	Baik
10	Saya selalu bersikap saling menghargai antar sesama pegawai agar menciptakan suasana harmonis	0	4	12	12	12	152	3,80	Baik
Rata-Rata Total								3,53	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menyatakan jawaban responde terkait kompensasi dengan rata-rata total 3,43 yang berarti karyawan telah diberikan kompensasi dengan baik.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Gaji yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0	16	13	9	2	117	2,93	Cukup Baik
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati	0	5	4	24	7	153	3,83	Baik
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur	0	8	17	12	3	130	3,25	Cukup Baik
4	Bonus yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	0	9	19	10	2	125	3,13	Cukup Baik
5	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan yang memadai seperti peralatan kerja yang lengkap, melengkapi dengan peralatan keselamatan kerja bagi karyawan.	0	5	11	15	9	148	3,70	Baik
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan yang memadai seperti peralatan kerja yang lengkap, melengkapi dengan peralatan keselamatan kerja bagi karyawan.	0	1	11	23	5	152	3,80	Baik
7	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	13	17	9	154	3,85	Baik
8	Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja (asuransi) yang sesuai kepada karyawan ketika terjadi suatu kecelakaan kerja	0	11	14	12	3	127	3,18	Cukup Baik
9	Perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dengan yang diharapkan	0	11	14	10	5	129	3,23	Cukup Baik
Rata-Rata Total								3,43	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menyatakan jawaban responde terkait beban kerja dengan rata-rata total 3,65 yang berarti karyawan menerima beban kerja yang baik.

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.	0	4	8	22	6	150	3,75	Baik
2	Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0	17	13	7	3	116	2,90	Cukup Baik
3	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pekerjaan	0	1	12	16	11	157	3,93	Baik
4	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman	0	7	10	13	10	146	3,65	Baik
5	Pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik	0	0	15	15	10	155	3,88	Baik
6	Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya	0	3	12	20	5	147	3,68	Baik
7	Waktu kerja telah sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP)	0	5	11	16	8	147	3,68	Baik
8	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah cukup.	0	3	11	19	7	150	3,75	Baik
Rata-Rata Skor								3,65	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menyatakan jawaban responde terkait kinerja karyawan dengan rata-rata total 3,61 yang berarti karyawan telah memiliki kinerja yang baik.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.	0	16	9	12	3	122	3,05	Cukup Baik
2	Saya tidak mau menyalah-nyaiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	0	3	10	18	9	153	3,83	Baik
3	Saya berusaha menemukan cara- cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan.	0	5	11	14	10	149	3,73	Baik
4	Saya merasa telah mampu mengelola waktu saya dalam bekerja dengan baik.	0	4	12	13	11	151	3,78	Baik
5	Saya merasa telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.	0	2	9	21	8	155	3,88	Baik
6	Saya merasa waktu bekerja saya sudah sesuai dengan jam kerja yang diterapkan.	0	6	7	19	8	149	3,73	Baik
7	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.	0	14	14	9	3	121	3,03	Cukup Baik
8	Saya merasa jarang datang terlambat dalam bekerja.	0	18	10	9	3	117	2,93	Cukup Baik
9	Saya selalu memberi tahu kepada pimpinan atau karyawan lainnya apabila tidak hadir bekerja	0	2	10	20	8	154	3,85	Baik
10	Saya senang membantu karyawan lain yang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.	0	3	12	16	9	151	3,78	Baik
11	Saya selalu membangun kerja sama yang baik bersama karyawan lainnya untuk mewujudkan visi misi CO. Bali Rivan Production.	0	1	9	22	8	157	3,93	Baik
12	Saya merasa karyawan di CO. Bali Rivan Production ini telah memiliki kesadaran untuk saling membantu satu dengan yang lainnya.	0	4	12	12	12	152	3,80	Baik
Rata-Rata Total								3,61	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7 menyatakan bahwa data tersebar secara normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, dan juga tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai *sig.* > 0,05.

Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Disiplin Kerja (X1)		0,647	1,546	0,212
Kompensasi (X2)	0,869	0,527	1,896	0,309
Beban Kerja (X3)		0,465	2,148	0,328

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 8 menunjukkan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja dengan melihat nilai R square sebesar 0,539 (59,3%) sedangkan 0,407 (40,7%) sisanya dijelaskan oleh factor-faktor lain diluar model penelitian.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.559	5.822

Sumber: Data diolah (2021)

Persamaan $Y = 4,129 + 0,333X_1 + 0,444X_2 + 0,470X_3$ diperoleh dari hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 9 dengan interpretasi sebagai berikut:

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Bali Rivan Production. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,333 (positif), nilai t-hitung (2,085) > t-tabel (2,028) dengan signifikansi $0,044 < \alpha (0,05)$. Ini berarti semakin baik disiplin kerja didalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Pangarso dan Susanti (2016) serta Khasifah dan Nugraheni (2016) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Bali Rivan Production. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,444 (positif), nilai t-hitung (2,086) > t-tabel (2,028) dengan signifikansi $0,044 < \alpha (0,05)$. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang berikan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dzirusydi *et al.*, (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Bali Rivan Production. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,470 (positif), nilai t-hitung (2,077) > t-tabel (2,028) dengan signifikansi $0,045 < \alpha (0,05)$. Ini berarti semakin baik beban kerja didalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Khasifah dan Nugraheni (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.129	5.528		.747	.460
1 Disiplin Kerja (X1)	.333	.160	.275	2.085	.044
Kompensasi (X2)	.444	.213	.305	2.086	.044
Beban Kerja (X3)	.470	.226	.324	2.077	.045

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 10 menunjukkan nilai $F_{hitung} (17,503) > F_{tabel} (2,87)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga H_4 diterima yang berarti disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CO. Bali Rivan Production. Ini berarti semakin baik disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.779.764	3	593.255	17.503	.000 ^b
1 Residual	1.220.211	36	33.895		
Total	2.999.975	39			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah (1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, (2) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, (3) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan (4) disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dari hasil penelitian disarankan agar meningkatkan disiplin kerja agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, meningkatkan jumlah gaji yang diberikan kepada karyawannya, memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan mau bekerja keras dalam bekerja dan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Dzirrusydi, Z., Harlen, H., & Hendriani, S. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Influence Of Workload, Compensation, And Satisfaction Towards Employee Performance With Work Discipline As The Intervening Variable At PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pe. *Kurs*, 2(1), 90–100.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–7.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Pdam Tirtamoedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–10.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal Of Theory And Applied Management*, 9(2), 145–160.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region Vii Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15.