

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEAFOOD SUMATERA PERKASA

Nurhasanah¹, Nur Adhani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia

Email: nurhasanahsihotang28@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian pada P.T Seafood Sumatera Perkasa Medan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa.

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer, yaitu dilakukan dengan menyebarkan angket dan tanya jawab dengan karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh peneliti melalui data-data berupa dokumen yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian pada P.T Seafood Sumatera Perkasa Medan diperoleh hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = -2,664 + 0,377X_1 + 0,515X_2 + e$. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seafood Sumatera Perkasa dengan hasil statistik $t_{hitung} = 2,464 > t_{tabel} 2,00575$. Hasil uji parsial disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa dengan hasil statistik $t_{hitung} = 3,229 > t_{tabel} 2,00575$. Secara simultan uji F diperoleh $F_{hitung} = 45,092 > F_{tabel} 4,02$, kemudian hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,616 (61,60%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61,60% variasi variabel terikat yaitu kompensasi dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan variabel terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa, sedangkan sisanya sebesar 38,40% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan karena dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebagai sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian dimana penilaian oleh pihak perusahaan agar

dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan. Kinerja menunjukkan pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia tersebut dititikberatkan pada pelaksanaan keseluruhan tugas-tugas dalam tingkatan kinerja. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator- indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Menurut Masram (2017), “Kinerja merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.¹

Salah satu yang berhubungan dalam peningkatan kinerja adalah pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2016), “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan”.² Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Disiplin kerja juga merupakan suatu acuan penilaian terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2017), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.³ “Disiplin kerja juga merupakan suatu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” (Hasibuan, 2016)⁴.

PT. Seafood Sumatera Perkasa merupakan perusahaan eksportir yang bergerak dalam bidang pembekuan hasil laut. Perusahaan ini sebelumnya bernama PT. Sari Ayuwindu Semesta, kemudian pada bulan Agustus 2012 mengganti nama menjadi PT. Seafood Sumatera Perkasa dan telah disetujui oleh pihak yang berwenang sehingga dapat beroperasi sampai dengan saat ini. PT. Seafood Sumatera Perkasa bertindak sebagai pengeksportir bahan baku hasil laut berupa udang, cumi, gurita, dan ikan yang kemudian diolah dan dibekukan, kemudian dikemas dalam sebuah wadah yang ukurannya sesuai dengan permintaan pelanggan. PT. Seafood Sumatera Perkasa mengeksportir bahan baku hasil laut dominan ke wilayah Asia, Eropa, Afrika dan Australia.

Kinerja karyawan pada P.T Seafood SumateraPerkasa masih berfluktuasi selama satu tahun tersebut (tahun 2021) dan masih ada karyawan yang nilai kinerjanya tidak mencapai nilai target kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Berfluktuasinya nilai kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa disebabkan salah satu faktornya adalah kompensasi. Dimana kompensasi pada PT. Seafood Sumatera Perkasa tidak merata diberikan kepada karyawan, baik dari segi bonus maupun insentif. Berdasarkan pemberian bonus, ketika perusahaan mendapatkan laba, pihak perusahaan hanya memberikan bonus tersebut ke beberapa karyawan saja dan tidak untuk semua karyawan. Hal ini terjadi karena perusahaan lebih menilai karyawan yang memiliki semangat dan motivasi yang

tinggi dalam bekerja seperti tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan yang lain kurang bersemangat dalam bekerja. Begitu juga dengan insentif, pemberian insentif seharusnya rutin dilakukan oleh perusahaan PT. Seafood Sumatera Perkasa apabila karyawan tersebut mencapai kinerja yang baik, hanya saja pemberian insentif terkadang harus ditunda karena alasan dari pihak perusahaan masih membutuhkan biaya operasional yang banyak. Hal inilah yang menjadikan karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak kepada perusahaan itu sendiri.

Selain faktor kompensasi yang menyebabkan berfluktuasinya kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa selama 1 tahun terakhir adalah faktor disiplin kerja, dimana disiplin kerja pada PT. Seafood Sumatera Perkasa masih kurang baik. Dikatakan kurang baik karena masih banyak karyawan yang melanggar berbagai peraturan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa yang disajikan dalam bentuk regresi dan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2013), “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic”.⁵

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan.
- b. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Data sekunder diperoleh dari catatan laporan-laporan, buku-buku, struktur organisasi, internet dan buku-buku referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung para peneliti sesuai dengan lingkungan pada objek penelitian atau pengamatan langsung terhadap suatu kegiatan yang sedang berjalan.

b. Wawancara

Wawancara adalah tanya-jawab dengan seseorang untuk mendapatkan keterangan akan pendapat dari objek penelitian tentang suatu hal atau masalah.

c. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pernyataan yang telah tersusun secara sistematis yang diberikan kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden

d. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan dan gambar. Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah segala dokumen yang diperlukan dalam peneliti seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan dan

dokumen-dokumen lainnya.

4. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan
- b. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan
- c. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam menganalisis data yang diperoleh yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode permasalahan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel independen dan variabel dependen. Dengan mendeskripsikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya adalah mengelola data kemudian mentabulasikan kedalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.664	3.812		-.699	.488
	Kompensasi	.377	.153	.360	2.464	.017
	Disiplin Kerja	.515	.160	.471	3.229	.002

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = -2,664 + 0,377X_1 + 0,515X_2 + e$$

2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing faktor independent , yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.664	3.812		-.699	.488
Kompensasi	.377	.153	.360	2.464	.017
Disiplin Kerja	.515	.160	.471	3.229	.002

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi (0,017) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,464 > t_{tabel} 2,00575$ ($n-k-1=56-2-1=53$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa.

b. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,229 > t_{tabel} 2,00575$ ($n-k-1=56-2-1=53$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa.

3. Hasil Uji F (Uji Serempak)

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	546.157	2	273.079	45.092	.000 ^b
Residual	320.968	53	6.056		
Total	867.125	55			

Hasil uji F dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000 dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 45,092 > F_{tabel} 4,02$ ($df_1 = k-1=2-1=1$) sedangkan ($df_2 = n-k-1, 56-2-1=53$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa.

4. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi

				Std. Error of the Estimate
--	--	--	--	----------------------------

Model	R	R Square	Adjusted Square	R
1	.794 ^a	.630	.616	2.461

Berdasarkan tabel di atas diperoleh :

a. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan Adjusted R Square. Dimana nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,616 (61,60%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61,60% variasi variabel terikat yaitu kompensasi dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan variabel terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa, sedangkan sisanya sebesar 38,40% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, kondisi kerja, kerjasama dan sebagainya.

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawans

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,464 > t_{tabel} 2,00575$. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa.

Kompensasi menurut Marwansyah (2016), : adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.⁶ Adapun kompensasi yang terdapat di PT. Seafood Sumatera Perkasa antara lain adalah pemberian upah ataupun gaji tambahan bagi karyawan yang lembur, insentif di akhir tahun dan THR, dan lain sebagainya, yang dapat diperoleh setiap karyawan PT. Seafood Sumatera Perkasa.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,229 > t_{tabel} 2,00575$. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa.

Menurut Sutrisno (2016), “Disiplin kerja merupakan suatu perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.⁷ Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan demikian semakin memiliki kedisiplinan yang baik maka semakin baik pula produktivitas perusahaan.

Adapun Penerapan disiplin kerja pada PT. Seafood Sumatera Perkasa. Yaitu sebagai berikut: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan karyawan, Ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Frekuensi kehadiran yang dimaksud adalah semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, Frekuensi kehadiran di PT. Seafood Sumatera Perkasa. Tingkat kewaspadaan yang dimaksud adalah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Karyawan di PT. Seafood Sumatera Perkasa telah

waspada dalam bekerja. Yang dimaksud dengan ketaatan pada peraturan kerja adalah karyawan patuh dan taat pada peraturan kerja. Karyawan di PT. Seafood Sumatera Perkasa telah patuh dan taat pada peraturan kerja. Dan yang dimaksud dengan etika kerja adalah karyawan dalam bekerja harus menciptakan harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan. Karyawan di PT. Seafood Sumatera Perkasa telah menciptakan suasana harmonis dan saling menghargai.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini secara simultan (Uji F) atau secara serempak variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Dimana nilai $F_{hitung} = 45,092 > F_{tabel} 4,02$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa.

Menurut Masram (2017), : merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Pemberian kompensasi tentu sejalan dengan disiplin kerja, ketika seseorang karyawan disiplin tentu akan membuka peluang bagi karyawan untuk memperoleh kompensasi”⁸.

Kinerja karyawan dapat diukur dari kedisiplinan karyawan, di PT Seafood Sumatera Perkasa melalui kehadiran karyawan, ketepatan waktu, serta pencapaian target dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar, prosedur operasional yang telah disepakati bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian, temuan dan evaluasi yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seafood Sumatera Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) untuk variabel kompensasi (0,017) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,464 > t_{tabel} 2,00575$.
- b. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seafood Sumatera Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,229 > t_{tabel} 2,00575$
- c. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seafood Sumatera Perkasa. hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000 dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 45,092 > F_{tabel} 4,02$. Nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,616 (61,60%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61,60% variasi variabel terikat yaitu kompensasi dan disiplin kerja pada model dapat menjelaskan variabel terhadap kinerja karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa, sedangkan sisanya sebesar 38,40% dipengaruhi oleh variabel lain .

2. Saran

Saran peneliti terhadap kinerja karyawan P.T Seafood Umatera Perkasa adalah sebagai berikut.

- a. Bagi Manajemen PT. Seafood Sumatera Perkasa, hendaknya lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi, mengatur kembali sistem penilaian yang sesuai dan relevan dengan masing-masing jobdesk masing- masing bidang dan departemen masing-masing.
- b. Bagi karyawan pada PT. Seafood Sumatera Perkasa berupaya disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerja, guna mencapai hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. *Manusia Sumber Daya Manusia: jilid 1 dan 2,ed.1*. Jakarta: Penerbit PT. Erlangga, 2016
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Uji Realibilitas Dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro, 2013
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS, 2016.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2017.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Penerbit PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Masram. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher, 2017.
- Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Universitas Gadjah Mada, 2015.
- Rivai dan Ella Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, 2013.
- Rozarie, C. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Negara Kesatuan Republik Indonesia, 2017.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit STIEY, 2015.
- Sinambela, P.L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta, 2017.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Penerbit Kencana, 2017.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana, 2016
- Wahjono ,Sentot Imam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*.Yogyakarta: Penerbit Rajawali Pers, 2016.

Jurnal dan Skripsi

- Arda, M. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Medan: UMSU. Vol.18.No1. Hal. 120 - 127(2017)

- Cahya, Agus Dwi. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik*. Jurnal Sinar Manajemen. Yogyakarta: Universitas Sarjanawidya Tamansiswa. Vol. 8, Hal 1 – 12 (2012)
- Dwianto, Agung Surya. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. Jurnal Ekonomi dan Syariah. Sibolga: STIE Al-Washliyah. Vol.2, No.2, Hal. 1-15 (2019)
- Isyandiari, Ani. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA. Malang: STIE Asia. Vol, 11, No. 1, Hal 1 – 8. (2017)
- Pratama, Angga. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis.Tangerang: Universitas Pamulang. Vol. 3, No. 2, hal. 12 – 24. (2020)
- Situmorang, Irvan Rolyesh. *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Dan Tingkat Disiplin Kerja Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan*. Jurnal Manajemen Bisnis. Medan: STIE Eka Prasetya. Vol. 8, No. 2, Hal. 1-15. (2022)