



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan

Sabrina Agustin Solihah^{1*}, I Made Aryata²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-12-2024) Revised (10-01-2025) Accepted (10-02-2025)</p> <p>Keywords: Work Discipline, Compensation, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to determine the effect of work discipline and compensation on the performance of PT POS Indonesia Pamulang Branch employees. The population in this study was 139 people. The sample selection in this research was 104 people using the Slovin technique. The analytical methods used in this research are descriptive statistical analysis, quantitative analysis, classical assumption testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using SPSS 25 statistical data processing. Results This research shows that the work discipline variable has a significant effect on employee performance at PT POS Indonesia Pamulang Branch with a regression value of 0.879. The t-count > t-table value is 9.253 > 1.65978. The probability value for work discipline obtained a significance value of 0.000, namely <0.05. The compensation variable does not have a significant effect on employee performance at PT POS Indonesia Pamulang Branch with a regression value of 0.491. The t-count > t-table value is 1.795 > 1.65978. The probability value of compensation obtained a significance value of 0.076, namely > 0.05. The variables of work discipline and compensation simultaneously and significantly influence employee performance at PT POS Indonesia Pamulang Maka Branch with a value of F-count > F-table, namely 83.475 > 3.09. The sig value of the F test is 0.000 < 0.05.</i></p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 139 orang. Adapun pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan teknik slovin sebanyak 104 orang. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan pengolahan data statistik SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan dengan nilai regresi 0,879. Nilai t-hitung > t-tabel yaitu 9,253 > 1,65978. Nilai probabilitas disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yakni < 0,05. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan dengan dengan nilai regresi 0,491. Nilai t-hitung > t-tabel yaitu 1,795 > 1,65978. Nilai probabilitas kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,076 yakni > 0,05. Variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan Maka dengan nilai F-hitung > F-tabel yaitu 83,475 > 3,09. Nilai sig dari uji F sebesar 0.000 < 0.05.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

PT POS Indonesia adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang banyak berinteraksi dengan masyarakat luas, menawarkan berbagai jasa serta barang yang dapat diakses dengan mudah. Sebagai BUMN, POS Indonesia memiliki peran penting dalam menyediakan layanan point-of-sale (POS), yang mencakup bisnis logistik, jasa keuangan, dan pengiriman surat serta paket. Meskipun perusahaan ini menawarkan banyak

*Corresponding author.
E-mail: agustinsabrina038@gmail.com

produk dalam berbagai kategori, bisnis utama PT POS Indonesia tetaplah di bidang surat dan paket. Sedangkan jasa keuangan dan logistik masih tergolong bisnis baru yang mulai dikembangkan, sehingga dapat dikatakan bahwa bisnis inti POS Indonesia adalah sektor surat dan paket yang menjadi pusat keuntungan perusahaan.

Perkembangan PT POS Indonesia di tengah persaingan global menjadi tantangan besar. Globalisasi telah memunculkan persaingan ketat, baik dengan perusahaan swasta dalam negeri maupun pesaing internasional yang juga berfokus pada jasa pengiriman. Sebagai contoh, PT POS Indonesia menghadapi persaingan dari perusahaan swasta seperti JNE dan TIKI yang semakin mendominasi industri jasa pengiriman di Indonesia. Kompetisi dalam pelayanan surat dan paket mencakup berbagai aspek seperti teknik pengepakan, harga, kecepatan pengiriman, kondisi barang, dan keutuhan produk yang menjadi penentu tingkat kepercayaan konsumen. Hal ini menuntut PT POS Indonesia untuk terus berinovasi agar mampu bersaing dan mempertahankan pangsa pasar di industri jasa pengiriman.

Inovasi dan strategi kompetitif adalah elemen penting bagi perusahaan dalam memenangkan pasar yang semakin ketat. Untuk mencapai tujuannya dengan cepat dan efisien, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif yang kuat. Salah satu sumber keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), yang merupakan komponen vital dalam struktur organisasi bisnis. Kualitas SDM sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam mengelola divisi-divisi yang ada agar sesuai dengan keahlian serta pengetahuan profesional masing-masing.

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kelancaran operasional perusahaan, berkontribusi dengan keterampilan, kreativitas, dan kompetensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah aset yang tidak tergantikan karena keterlibatan mereka dalam memenuhi kewajiban kerja secara langsung memengaruhi kinerja organisasi. Kualitas SDM juga sangat memengaruhi pertumbuhan serta kualitas perusahaan, sehingga penting bagi SDM untuk selaras dengan visi dan misi perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, sikap positif, konsep diri yang baik, serta pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan mendukung pencapaian visi dan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Prasetyo dan Marlina, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja adalah proses penting untuk menilai sejauh mana hasil kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan PT POS Indonesia cabang Tangerang Selatan, terlihat adanya peningkatan dalam aspek-aspek kinerja seperti amanah, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptabilitas, dan kolaborasi, meskipun pencapaian tersebut belum memenuhi standar perusahaan sepenuhnya.

Disiplin kerja menjadi faktor lain yang turut memengaruhi keberhasilan perusahaan. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran serta keinginan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin berperan penting dalam membantu karyawan bekerja secara efisien, baik secara individu maupun kelompok. Tingkat disiplin karyawan dapat diukur dari kehadiran mereka dalam bekerja. Berdasarkan data PT POS Indonesia cabang Tangerang Selatan, terlihat variasi dalam tingkat ketidakhadiran karyawan pada periode 2021 hingga 2023. Ketidakhadiran ini, jika dibiarkan, akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan, sehingga upaya meningkatkan disiplin menjadi penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain disiplin, perusahaan juga berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan kompensasi yang adil. Setiap orang bekerja dengan harapan memperoleh imbalan, sehingga kompensasi menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut Handoko, kompensasi adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk mengganti jasa karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan kompensasi yang adil mencakup bonus, lemburan, tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya. Berdasarkan data kompensasi di PT POS Indonesia cabang Tangerang Selatan, terlihat bahwa perusahaan tidak memberikan bonus pada tahun 2022 hingga 2023 akibat penurunan pendapatan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan masih kurang dibandingkan dengan perusahaan lain.

Struktur kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka untuk mencapai target perusahaan. Sistem kompensasi yang baik tidak hanya memberikan penghargaan atas prestasi kerja tetapi juga mampu menarik minat karyawan baru untuk bergabung dengan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif serta pembagian keuntungan yang adil akan menciptakan prestasi kerja yang efisien dan efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat menumbuhkan komitmen organisasi di kalangan karyawan.

Dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan kontribusi yang disumbangkan karyawan. Kebijakan kompensasi harus disesuaikan dengan kebutuhan bisnis dan karyawan, serta mampu memenuhi harapan tenaga kerja agar mereka termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Yulandri dan Onsardi menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin dan kompensasi yang diterima. Lingkungan kerja yang nyaman, penilaian kinerja yang adil, serta kompensasi yang memadai merupakan faktor penting dalam

meningkatkan produktivitas.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem penilaian kinerja yang efektif. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Efektivitas perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengukur dan mengevaluasi kinerja mereka. Pengukuran kinerja ini mencakup analisis atas seberapa baik sumber daya manusia digunakan untuk memproduksi barang dan jasa, bagaimana hasil kerja dibandingkan dengan target, serta efektivitas tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan.

PT POS Indonesia menghadapi banyak tantangan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing di pasar. Meskipun ada peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun, masih terdapat kesenjangan antara pencapaian karyawan dengan tujuan perusahaan. Untuk menjembatani kesenjangan ini, perusahaan harus terus memperbaiki kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan. Di samping itu, perusahaan perlu mengedepankan inovasi dalam layanan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tetap termotivasi.

Peran strategis SDM dalam organisasi perlu didukung oleh kebijakan yang mencakup peningkatan kompetensi, penilaian kinerja yang tepat, serta pemberian kompensasi yang memadai. Kombinasi dari semua faktor ini akan memungkinkan PT POS Indonesia untuk terus bertumbuh dan mempertahankan posisi di tengah persaingan yang semakin ketat. Upaya dalam memperbaiki kualitas SDM akan membantu perusahaan tidak hanya dalam mencapai tujuan keuangan, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, PT POS Indonesia harus terus berupaya menjaga keunggulan kompetitif dengan berinovasi, meningkatkan kualitas SDM, dan menerapkan kebijakan kompensasi yang adil serta strategi penilaian kinerja yang efektif. Kinerja karyawan yang optimal akan membantu perusahaan mencapai targetnya, memperkuat posisinya di pasar, serta memenuhi harapan masyarakat sebagai penyedia layanan yang handal.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Pratama (2020:2) "Disiplin kerja adalah bentuk penegakan hukum, tertulis dan tidak tertulis. Diharapkan bahwa disiplin kerja akan menjadi fitur dari semua sumber daya manusia dalam organisasi karena disiplin organisasi akan berfungsi dengan lancar dan juga dapat mencapai tujuannya". Menurut Sunarto dan Aziz (2022:253) "menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi". Menurut Hasibuan (2017:193) "disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku". Menurut Affandi (2021:11), disiplin kerja yaitu suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, dan ketertiban.

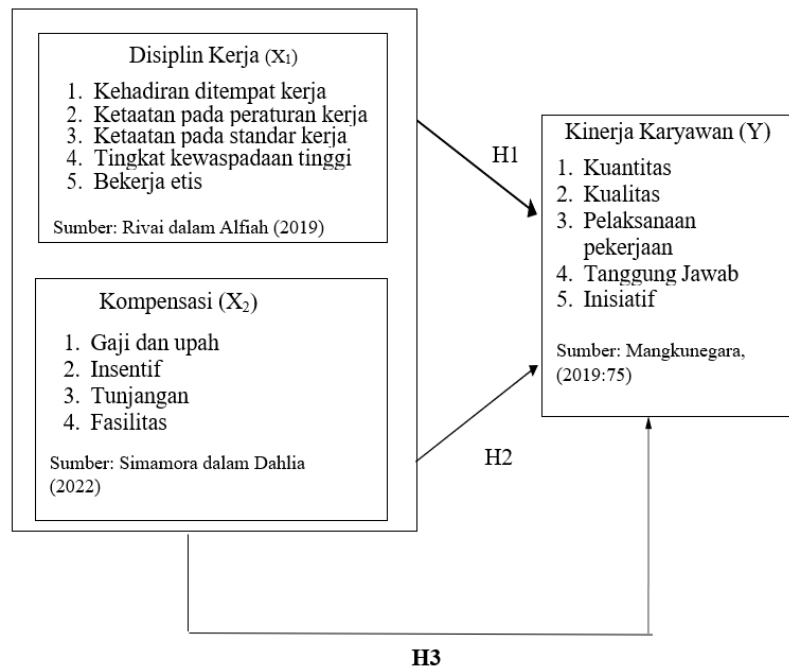
Kompensasi

Menurut Sunarto dan Aziz (2022:253) menyatakan bahwa "kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atau sumbangan fikiran, kemampuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan keja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan". Menurut Handoko (2019:183), "Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang sangat luas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah berkontribusi untuk majunya perusahaan sebagai upaya balas jasa yang telah mereka berikan". Menurut Eny (2019:37) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Menurut Wianti (2020:1), "Kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran kepada semua karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka". Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan untuk kerja mereka agar dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Sunarto dan Aziz (2022:254) menyatakan bahwa "kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi". Menurut Zackharia Rialmi (2020) menyatakan bahwa "Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan." Menurut Afandi (2021:84) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral (tingkah laku) dan etika.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan.

3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan atau memperkuat dugaan yang telah dirumuskan yang pada gilirannya dapat mendukung teori. Atas dasar asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* melalui penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian (Sugiyono 2019: 63). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan sebanyak 139 orang. Berdasarkan perhitungan slovin, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel dalam penelitian ini sejumlah 104 orang. Menurut Sugiyono (2020:213) Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Uji statistik t dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi atau kepercayaan 95% atau (α) = 0,05. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen. Menurut Bulan (2019) "Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F (α = 0,05). Jika tingkat signifikansi uji F > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a				t	Sig.	
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.912	2.806		2.820	.006
	X1	.795	.063	.782	12.658	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa regresi linier sederhana yaitu $Y = 7,912 + 0,795X_1$ dari persamaan tersebut dapat dijelaskna bahwa: Konstanta sebesar 7,912 memiliki arti bahwa nilai koefisien variabel partisipan sebesar 7,912. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,795 menyatakan setiap karyawan disiplindalam bekerja maka kinerja akan bertambah sebesar 0,795.

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a				t	Sig.	
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.708	2.362		11.733	.000
	X2	.491	.074	.551	6.668	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa regresi linier sederhanayaitu $Y = 27,708 + 0,491X_2$ dari persamaan tersebut dapat dijelaskna bahwa: Konstanta sebesar 27,708 memiliki arti bahwa nilai koefisien variabel partisipan sebesar 27,708. Koefisien kompensasi sebesar 0,491 menyatakan jika kompensasi mendukung maka kinerja akan bertambah sebesar 0,491.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				t	Sig.	
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.716	2.778		2.778	.007
	X1	.713	.077	.701	9.253	.000
	X2	.121	.067	.136	1.795	.076

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda $Y = 7,716 + 0,713X_1 + 0,121X_2$. Dari persamaan regresi linier bergadatersebut maka dapat dijelaskan:

- Nilai konstan sebesar 7,716 yang menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif variabel bebas, jika variabel bebas naik dalam satu satuan maka variabel terikat juga akan naik.
- Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan nilai 0,713. Nilai positif yang menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,713.
- Koefisien regresi kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,121. Nilai positif yang menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,121.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 Analisis Koefisien Korelasi X1 terhadap Y
Correlations

	X1	Y	
X1	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	104	104
Y	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	104	104

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0,782 meninjau dari tabel interpretasi koefisien korelasi yang artinya tingkat hubungan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah kuat.

Tabel 5 Analisis Koefisien Korelasi X2 terhadap Y
Correlations

	X2	Y	
X2	Pearson Correlation	1	.551**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	104	104
Y	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	104	104

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien korelasi kompensasi sebesar 0,551 meninjau dari tabel interpretasi koefisien korelasi yang artinya tingkat hubungan variabel kmpensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sedang.

Tabel 6 Analisis Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary^b
Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.616	2.997	2.095

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,789 meninjau dari tabel interpretasi koefisien korelasi yang artinya tingkat hubungan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 ^a	.611	.607	3.029	2.034

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,611 yang berarti disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 61,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 8 Analisis Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y Model Summary^D

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.616	2.997	2.095

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,623 yang berarti disiplin kerja dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji T

**Tabel 9 Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.716	2.778		2.778	.007
	X1	.713	.077	.701	9.253	.000
	X2	.121	.067	.136	1.795	.076

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai T-tabel sebesar 1,65978 dilihat pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau 104-2-1=101 (0,05) (101).

- Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 9,253 jika dibandingkan dengan T_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau 104-2-1=101 (0,05) (101) yaitu sebesar 1,65978. Maka, T_{hitung} > T_{tabel} yaitu 9,253 > 1,65978. Nilai probabilitas disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha1 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia.
- Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 1,795 jika dibandingkan dengan T_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau 104-2-1=101 (0,05) (101) yaitu sebesar 1,65978. Maka, T_{hitung} > T_{tabel} yaitu 1,795 > 1,65978. Nilai probabilitas kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,076 > 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha2 ditolak yang artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia.

Uji F

**Tabel 10 Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1499.381	2	749.690	83.475	.000 ^b
	Residual	907.081	101	8.981		
	Total	2406.462	103			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 83,475 jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,09, dengan df₁ = (k-1) = (3 - 1) = 2 dan df₂ = (n-k) = (104 - 3) = 101. Maka F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 83,475 > 3,09 dengan nilai sig dari uji F sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima artinya disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia.

Pembahasan Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 9,253 jika dibandingkan dengan T_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan $df (n-k-1)$ atau $104-2-1=101$ (0,05) (101) yaitu sebesar 1,65978. Maka, $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $9,253 > 1,65978$. Nilai probabilitas disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{a1} diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia.

Dikatakan berpengaruh positif dan signifikan karena dapat dilihat bahwa disiplin kerja di PT POS Indonesia sudah diterapkan dengan sangat baik. Dimana, disiplin kerja ini sendiri mencerminkan seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan yang bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang dapat dilihat dari cara karyawan dalam mematuhi peraturan pada PT POS Indonesia, menyelesaikan tugas secara tepat waktu yang akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, visi dan misi, tercapainya standar kerja yang diharapkan dapat mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), yang menyatakan bahwa hasil penelitian, nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 1,795 jika dibandingkan dengan T_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan $df (n-k-1)$ atau $104-2-1=101$ (0,05) (101) yaitu sebesar 1,65978. Maka, $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $1,795 > 1,65978$. Nilai probabilitas kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{a2} ditolak yang artinya kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Diduga adanya kompensasi yang dianggap kurang maksimal menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing (2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 83,475 jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,09, dengan $df_1 = (k-1) = (3 - 1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = (104 - 3) = 101$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $83,475 > 3,09$ dengan nilai sig dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima artinya disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karena mereka saling mempengaruhi satu sama lain. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih fokus dan produktif, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Di sisi lain, kompensasi yang layak dan wajar dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya, yang membantu mereka merasa dihargai dan terinspirasi untuk bekerja lebih keras. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasi juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja mereka. Kedua faktor ini bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, karena disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya, sementara kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020), maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan kompensasi menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan kompensasi memiliki hubungan searah, dimana jika karyawan memiliki disiplin kerja dan kompensasi yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga, namun apabila disiplin kerja dan kompensasi karyawan buruk maka kinerja karyawannya akan buruk. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh dominan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena karyawan memiliki kesadaran diri yang sangat baik untuk mematuhi peraturan perusahaan.

5. PENUTUP

Variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia. Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai T-hitung sebesar 9,253 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau $104 - 2 - 1 = 101$ (0,05) (101) yaitu sebesar 1,65978. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu $9,253 > 1,65978$. Nilai probabilitas disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Ha1 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia. Variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia. Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai T-hitung sebesar 1,795 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau $104 - 2 - 1 = 101$ (0,05) (101) yaitu sebesar 1,65978. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu $1,795 > 1,65978$. Nilai probabilitas kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Ha2 ditolak yang artinya kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia. Variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia KC Tangerang Selatan. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 83,475 jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,09, dengan $df_1 = (k-1) = (3 - 1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = (104 - 3) = 101$. Maka F-hitung > F-tabel yaitu $83,475 > 3,09$ dengan nilai sig dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima artinya disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman 2017 (eds), *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta. PT. Prahallindo.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, Faizah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap*. Semarang.
- Angga Pratama, Moh. Sutoro, Sigit Purnomo. (2024). *Manajemen Strategi SDM*. UNPAM PRESS, Tangerang Selatan.
- Coulter, M., & Robbins, S. P. (2016). *Manajemen (13th ed.)* Jakarta: Erlangga. Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. dkk (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar manajemen keuangan; teori dan soal jawab*.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: PT Buku Seru.

- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, & Jumiaty, N., (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat, Mitra Cendekia Media.
- I Made Aryata, S.T.,M.M dan I Gede Marendra, S.T.,M.T. *Analisis Regresi Dengan SPSS 22*. CV.AARIZKY. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi, Catio, M., & Moh Sutoro. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan pertama ed.)*. UNPAM PRESS.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sastrohadiwiryo, S. dan Syuhada, A. H. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Terry, George R. *Principle Of Management*. 6th Edition, Richard D. Irwing Inc. Georgetown, 1972 Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- .