



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Jaya Textile Industri Kota Tangerang

Widya Maulidina^{1*}, Lili Sularmi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:

Received (12-01-2024)

Revised (12-02-2024)

Accepted (15-02-2024)

Keywords:

Compensation, Discipline,
Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and discipline on employee performance at PT. Indah Jaya Textile Industry. The method used is a quantitative descriptive method with an associative approach and uses SPSS Version 25. The population in this study are employees who work at PT. Indah Jaya Textile Industry, with a population of 65 people, data collection techniques by way of a questionnaire. The results of the study are as follows: there is a positive and significant influence between compensation and discipline on employee performance partially. Where is the multiple linear regression equation $Y = 14,140 + 0,780 X1 + 0,5397 X2$, meaning a positive effect. In the compensation variable there is a t test result of $t_{count} > t_{table}$ ($10.954 > 1,998$) or a sig value of $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted meaning there is a positive and significant influence between compensation on employee performance. In the discipline variable, there is a t test result of $t_{count} > t_{table}$ ($4.815 > 1,998$) or a sig value of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between discipline on employee performance. the coefficient of determination is 87.2%, $F_{count} > F_{table}$ or ($211.242 > 2,750$) and significant 0.00 ($P < 0.05$) it can be concluded that the hypothesis is accepted, meaning that the compensation and discipline variables have a significant joint effect on employee performance.

Kata Kunci:

Kompensasi, Disiplin, Kinerja
Karyawan

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Jaya Textile Industri. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan menggunakan SPSS Versi 25. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Indah Jaya Textile Industri, dengan populasi sebanyak 65 orang, teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Hasil penelitian sebagai berikut : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dimana persamaan regresi linier berganda $Y = 14,140 + 0,780 X1 + 0,5397 X2$, artinya pengaruh positif, Pada variabel kompensasi terdapat hasil Uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.954 > 1,998$) atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin terdapat hasil Uji t sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.815 > 1,998$) atau nilai sig $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. koefisien determinasi sebesar 87.2%, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($211.242 > 2,750$) dan signifikan 0.00 ($P < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: widyamaulidinaaa@gmail.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan sebuah sistem yang kompleks, di mana berbagai elemen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu elemen yang paling krusial dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai penggerak utama dalam mencapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk memastikan bahwa SDM mereka dikelola dengan baik, mengingat kinerja karyawan berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam konteks perusahaan, salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja ini tidak hanya bergantung pada peralatan dan fasilitas yang ada, tetapi juga pada kualitas SDM yang menjalankan proses tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi diharapkan mampu memberikan kontribusi yang optimal. Kedisiplinan dalam bekerja bukan hanya sekadar hadir tepat waktu, tetapi juga mencakup keseriusan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kedisiplinan sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional organisasi. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan yang tinggi dalam suatu instansi atau perusahaan menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab, tanpa adanya kedisiplinan yang baik dari para karyawan, suatu organisasi akan kesulitan dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin juga merupakan salah satu bentuk kontrol diri karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta sebagai wujud dari rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang disiplin akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya, tanpa melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Pentingnya kedisiplinan ini juga ditekankan oleh Edy Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa tanpa adanya kedisiplinan kerja yang baik, tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Hal ini terjadi karena karyawan yang tidak disiplin cenderung kurang bersemangat dan malas dalam bekerja, yang akhirnya memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan menggunakan waktu kerjanya dengan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Selain kedisiplinan, faktor lain yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2018), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap perusahaan. Bentuk kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, maupun bentuk lainnya. Pemberian kompensasi yang wajar dan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan rasa dihargai oleh karyawan dan pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Yusuf (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan. Kompensasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga non-finansial. Kompensasi non-finansial dapat berupa penghargaan, pengakuan atas pencapaian kerja, dan peningkatan kesejahteraan karyawan secara umum.

Bentuk kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, upah, komisi, dan bonus yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan perumahan, dan tunjangan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan karyawan.

Bentuk kompensasi non-finansial juga sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi non-finansial ini mencakup penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

Pada kasus PT Indah Jaya Textile Industri yang berlokasi di Tangerang, perusahaan ini juga sangat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. PT Indah Jaya Textile Industri adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, khususnya dalam produksi handuk dan pakaian berkualitas. Seperti halnya perusahaan lainnya, PT Indah Jaya Textile Industri menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat di industri tekstil. Untuk itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik guna mempertahankan daya saing di pasar.

Namun, perusahaan juga menghadapi masalah terkait dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Berdasarkan data yang ada, terdapat perbedaan antara gaji yang diterima oleh karyawan dengan

UMP (Upah Minimum Provinsi) Tangerang yang berlaku. Sebagai contoh, pada tahun 2021, gaji yang diterima oleh karyawan di divisi produksi sebesar Rp 2.900.000,- sementara UMP Tangerang saat itu adalah Rp 4.262.015,-, sehingga terjadi selisih yang cukup besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah, yang dapat berpengaruh terhadap semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Selain masalah kompensasi, terdapat juga permasalahan terkait dengan disiplin kerja. Berdasarkan data absensi karyawan, tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan cukup tinggi. Pada tahun 2021, sebanyak 45 karyawan terlambat, 24 karyawan tidak hadir tanpa keterangan (alpha), dan 53 karyawan pulang lebih awal. Angka ini terus meningkat pada tahun-tahun berikutnya, yang menunjukkan adanya masalah disiplin yang perlu diperbaiki. Kedisiplinan yang rendah ini tentu saja memengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan tidak disiplin dalam hadir dan bekerja, maka produktivitas perusahaan akan menurun.

Disiplin kerja yang baik adalah salah satu indikator kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat.

Selain disiplin, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan sikap. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di PT Indah Jaya Textile Industri, terlihat bahwa ada beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti kualitas dan sikap kerja karyawan. Meskipun ada beberapa area yang menunjukkan peningkatan, namun masih banyak karyawan yang menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Misalnya, pada tahun 2023, nilai sikap karyawan berada di kategori kurang baik dengan nilai rata-rata 64, yang menunjukkan adanya masalah dalam hal komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa PT Indah Jaya Textile Industri menghadapi beberapa masalah terkait dengan kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan aspek-aspek tersebut, seperti dengan memberikan kompensasi yang lebih layak, memperbaiki sistem insentif, serta meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui pelatihan dan pengawasan yang lebih ketat. Dengan cara ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Kasmir (2019:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu baik uang ataupun barang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan.

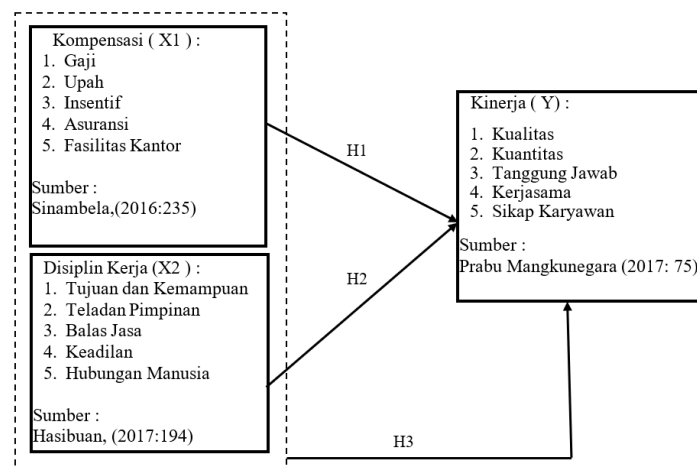
Disiplin Kerja

Handoko dalam Hamali (2016:213) menyatakan bahwa "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional" Menurut Singodimedjo dalam Sutisno (2017:86) menyatakan bahwa : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016:335) Menyatakan bahwa : Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus- menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto dalam Muhammad sandy (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Textile Industri Kota Tangerang.
- H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Textile Industri Kota Tangerang
- H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Textile Industri Kota Tangerang

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Textile Industri di Jalan Raya Pajajaran No 14, Gandasari, Kec. Jatiuwung, Tangerang, Banten 15137. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan pada PT Indah Jaya Textile Industri Kota Tangerang yang berjumlah 130 karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian sebanyak 65 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/ diturunkan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,140	2,828		6,045	,000
Kompensasi (X ₁)	,780	,076	,908	7,575	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,140 + 0,780 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,140 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 14,140 *point*. Nilai koefisien regresi kompensasi (X₁) sebesar 0,780 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,780 *point*.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,140	3,142		3,888	,000
Disiplin (X ₂)	,539	,084	,790	4,815	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,140 + 0,539X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,140 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X₂) tidak ada, maka telah terdapat Kinerja (Y) sebesar 14,140 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin (X₂) sebesar 0,539 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,539 *point*.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.140	3.636		3.888	0.000
Kompensasi	0.780	0.071	0.695	10.954	0.000
Disiplin	0.539	0.112	0.305	4.815	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output* SPSS 25.0

1. Koefisien pada regresi sebesar 14.140. koefisien konstanta yang bernilai positif ini menandakan bahwa apabila tidak terdapat variabel Kompensasi (X₁), dan Disiplin, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai konstan sebesar 14.140 atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa nilai 14.140 adalah nilai ketika variabel Kinerja Karyawan konstan.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,780 artinya apabila Kompensasi (X₁) mengalami peningkatan (membaik) maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,780.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin sebesar 0,539 artinya apabila Disiplin (X₂) mengalami peningkatan (membaik) maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,539.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel independen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,908**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,908**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,908. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Disiplin (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,790**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji koefisien korelasi disiplin terhadap kinerja. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin (X2) sebesar 0,790. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,868	2,818

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji koefisien korelasi kompensasi dan disiplin terhadap kinerja. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel kompensasi (X1) dan disiplin (X2) sebesar 0,934. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,800-1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel kompensasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,824	,821	3.277

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai adjust R square sebesar 0.824 atau 82.4% yang artinya pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 82.4%. sedangkan sisanya sebesar 19.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.618	4.790

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai adjust R square sebesar 0.624 atau 62.4% yang artinya pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62.4%. sedangkan sisanya sebesar 38.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	0.872	0.868	2.818

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,872 artinya 87,2%. angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 87,2%. sedangkan sisanya (100% - 87,2% = 12,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi linier ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Signifikan/Hipotesis

Uji Parsial (uji-t)

Tabel 9. Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,140	2,828		6,045	,000
	Kompensasi (X1)	,780	,076	,908	7,575	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung 7,575 > t tabel 1,998 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kompensasi terhadap kinerja.

Tabel 10 Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,140	3,142		3,888	,000
	Disiplin (X2)	,539	,084	,790	4,815	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X2) memiliki nilai t hitung 4,815 > t tabel 1,998 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel:

Tabel 11. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3355.701	2	1677.851	211.242	.000 ^b
	Residual	492.453	62	7.943		
	Total	3848.154	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

Sumber : Output SPSS 25.0

Berdasarkan data di atas, di dapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($211.242 > 2,750$) dan signifikan 0.00 ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variable kompensasi memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,908 atau kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,872 atau 87.2% dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,888 > 1,998$) dan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($211.242 > 2,750$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Dengan adanya hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan sesuai aturan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. dibuktikan dengan penelitaian terdahulu yang dilakukan oleh Tanod Nanda (2019:155) Menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih cepat.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variable disiplin memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0,790 atau kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,872 atau 87.2%. dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10.954 > 1,998$) dan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($211.242 > 2,750$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Dengan adanya hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan sesuai aturan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. dibuktikan dengan penelitaian terdahulu yang dilakukan oleh Herlina Lusiana (2018:1) Menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan mengenai Disiplin terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih cepat.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui variable kompensasi dan disiplin secara simultan memiliki tingkat pengaruh sebesar 0,872 angka tersebut mengangdung arti bahwa variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87.2% atau kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,872 atau 87.2%. dan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($211.242 > 2,750$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Dengan adanya hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan sesuai aturan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. dibuktikan dengan penelitaian terdahulu yang dilakukan oleh Erwin dan Suhardi (2020:8) Menyebutkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan disuatu perusahaan yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih cepat.

5. PENUTUP

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,140 + 0,780 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,908 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 87.2% sedangkan sisanya sebesar 12.8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10.954 > 1,998$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ Dengan demikian H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,140 + 0,539 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,790 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 87.2% sedangkan sisanya sebesar 12.8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4.815 > 1.998$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ Dengan demikian H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,140 + 0,780 X_1 + 0,539 X_2$. Nilai korelasi sebesar 1 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 87.2% sedangkan sisanya sebesar 12.8% dipengaruhi faktor lain) dan diperoleh F hitung $>$ F tabel ($211.242 > 2,750$). Uji hipotesis diperoleh nilai Sig sebesar 0.00 ($P < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel Kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2018). Model Blended Learning Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran. FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam, 7(1), 856-866.
- Abidin, Y. Z. (2015). Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT. GM). Jurnal Ilmiah MEA, 3(2), 184-190.
- Bintoro, S., & Daryanto, S. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Danang, S. (2015). Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Erwin & Suhardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi, 8(3), 144-153.
- Fathoni, A. (2009). Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- George, T. R., & Rue, L. W. (2015). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hani, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Lutfiatul. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 11(1), 1-8.
- Jamaludin, P. P. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat. Jurnal Riset Manajemen, 2, 470-485.
- Junaedi, & Lestari, I. W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. Jurnal Ecobuss, 5(1), 235-264.

- Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama, Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Lusiana, H., & Firdaus. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Selatan Makmur Jaya –Kalimantan Selatan. *Jurnal Al Ulum Ilmu*, 4(1), 366-370.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Nanda, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yuta Hotel Manado. *Jurnal Victor P.K.*, 7(1), 741-750.
- Ni Kadek, S., & Foeh, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. Bandung: Nilacakra.
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ricardianto, P. (2019). Manajemen Operasi: Bidang Transportasi & Logistik. Bogor: IN Media.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management 14th Edition. Canada: Pearson.
- Roy, A. W., & Runtuwene, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 10-16.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LKM Demak Sejahtera. *Jurnal Upi Edu*, 3(5), 1-11.
- Sinambela, L., & Poltak, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.
- Sofyandi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4, 137.
- Sulastri, L. (2014). Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik. Bandung: La Goods Publishing.
- Supangat, A. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wirya, & Andiani. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.