



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinasti Wahab Nusantara Kota Tangerang Selatan

Gisally Anasta ^{1*}, Dede Andi ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (10-04-2024) Revised (10-05-2024) Accepted (14-05-2024)</p> <hr/> <p>Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study is to determine partially the positive and significant influence of compensation variables on employee performance, work discipline variables on employee performance and simultaneously compensation and work discipline variables on employee performance at PT Dinasti Wahab Nusantara, South Tangerang city. This type of research is quantitative. The sample used was a saturated sample technique totaling 52 employees. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis techniques using descriptive statistics, test validity, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. The results of the study show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between compensation and employee performance at PT Dinasti Wahab Nusantara, South Tangerang, This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 11.930 + 0.681X_1$ and the tcal value of $5.758 > t_{table} 2.0095$ with a significance of $0.000 < 0.05$. (2) There is a partial positive and significant influence between work discipline on employee performance at PT Dinasti Wahab Nusantara, South Tangerang city, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 5.837 + 0.819X_2$ and the tcal value of $12.325 > t_{table} 2.0095$ with a significance of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between compensation and work discipline on employee performance at PT Dinasti Wahab Nusantara, South Tangerang city, this is evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 5.039 + 0.082X_1 + 0.770X_2$, correlation value of 0.869, determination coefficient value of 75.5%, and fcal value of $75.683 > f_{table} 3.19$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.</i></p>
<p>Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara parsial pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasti Wahab Nusantara kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 52 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasti Wahab Nusantara kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,930 + 0,681X_1$ dan nilai <i>thitung</i> $5,758 > ttabel 2,0095$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasti Wahab Nusantara kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,837 + 0,819X_2$ dan nilai <i>thitung</i> $12,325 > ttabel 2,0095$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin</p>

*Corresponding author.
E-mail: gisallyanasta27@gmail.com (First Author)

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dinasti Wahab Nusantara kota Tangerang Selatan, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,039 + 0,082X_1 + 0,770X_2$, nilai korelasi sebesar 0,869, nilai koefisien determinasi sebesar 75,5%, serta nilai $f_{hitung} 75,683 > f_{tabel} 3,19$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.



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

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang pesat telah membawa dampak signifikan dalam dunia bisnis, menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat. Di tengah persaingan ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Kualitas SDM yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung kemajuan perusahaan, apalagi di era globalisasi saat ini yang penuh dengan tantangan dan perubahan yang begitu cepat. SDM yang berkualitas adalah individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk berpikir inovatif, bekerja secara proaktif, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat, perusahaan-perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya mampu bekerja, tetapi juga mampu berkontribusi dalam menciptakan terobosan baru untuk mendukung kemajuan perusahaan.

Kinerja SDM yang optimal berperan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja tersebut mencerminkan hasil yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam periode tertentu dan menunjukkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Rivai dan Basri dalam Masram & Mu'ah (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang dapat diukur melalui berbagai indikator seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang maksimal, perusahaan perlu memberikan dukungan berupa berbagai faktor, salah satunya melalui sistem kompensasi yang memadai. Dengan kompensasi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan, menjaga loyalitas mereka, dan yang terpenting, meningkatkan produktivitas.

Kompensasi memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari jasa yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan ini bisa berupa uang, barang, ataupun manfaat lainnya, baik yang langsung maupun tidak langsung. Sebuah sistem kompensasi yang baik dapat menarik serta mempertahankan talenta terbaik untuk perusahaan, dan pada akhirnya berkontribusi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Namun, selain kompensasi, ada faktor lain yang tak kalah penting dalam menunjang kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Disiplin yang baik menciptakan keteraturan dalam pekerjaan, membantu karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Afandi (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik juga berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, penerapan disiplin yang konsisten dan tegas akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Dalam konteks perusahaan seperti PT Dinasti Wahab Nusantara, yang bergerak di sektor Food and Beverage serta Fashion, penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat diperlukan untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada. Dalam perusahaan ini, karyawan diharapkan dapat memberikan inovasi yang berkualitas dalam berbagai aspek operasional, seperti pengembangan program pemasaran, strategi penjualan, dan pengelolaan merek. Hal ini bertujuan untuk mendorong penjualan serta menjaga agar perusahaan tetap kompetitif di pasar yang sangat dinamis.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami masalah dalam hal stabilitas SDM. Tingkat turnover yang tinggi menjadi isu utama, salah satunya disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakesuaian antara ekspektasi karyawan dan kompensasi yang diterima membuat banyak karyawan memilih untuk mencari pekerjaan lain dengan tawaran gaji dan fasilitas yang lebih baik. Data yang ada menunjukkan penurunan kinerja yang signifikan dari tahun 2021 hingga 2023. Skor total performa karyawan menurun dari 100% di tahun 2021 menjadi 77% pada tahun 2023, dengan penurunan yang konsisten pada aspek kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Penurunan kinerja ini tidak hanya berdampak pada kualitas produk dan layanan yang dihasilkan oleh perusahaan, tetapi juga mengurangi daya saing perusahaan di pasar. Kinerja yang menurun menyebabkan perusahaan kehilangan peluang untuk meningkatkan penjualan dan mendapatkan pelanggan baru. Selain itu, ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kompensasi yang diterima juga menurunkan tingkat loyalitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat pergantian karyawan. Fenomena ini memaksa perusahaan untuk terus-menerus melakukan rekrutmen dan pelatihan, yang tentunya membutuhkan biaya tambahan dan memengaruhi kestabilan operasional perusahaan.

Dalam hal kompensasi, perusahaan telah menetapkan sistem yang tidak memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang tidak memenuhi target pencapaian tertentu. Data menunjukkan bahwa pada beberapa periode, kompensasi yang diterima karyawan tidak mencakup tunjangan kesehatan, asuransi, atau penghargaan lainnya. Bahkan, meskipun perusahaan berada dalam tahap berkembang, ada ketimpangan antara gaji yang diterima oleh karyawan dengan standar upah minimum regional (UMR), yang seharusnya diterapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, yang berujung pada menurunnya motivasi dan produktivitas mereka.

Selain itu, disiplin kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Meskipun perusahaan sudah memiliki peraturan mengenai kedisiplinan, seperti kewajiban menjaga kebersihan dan ketertiban lingkungan kerja, serta ketepatan waktu dalam kehadiran, ternyata masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Data menunjukkan adanya peningkatan kasus pelanggaran disiplin selama tiga tahun terakhir. Kasus pelanggaran seperti ketidakpatuhan terhadap aturan berpakaian, keterlambatan, dan penggunaan fasilitas perusahaan untuk kegiatan di luar perusahaan menjadi masalah yang perlu segera ditangani. Ketidaksiplinan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Dampak dari rendahnya disiplin kerja ini adalah terganggunya stabilitas operasional perusahaan. Kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pihak manajemen menyebabkan karyawan merasa tidak terikat dengan aturan yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki sistem pengawasan dan penegakan disiplin agar karyawan dapat bekerja dengan lebih teratur dan profesional. Selain itu, penerapan insentif yang tepat dan kompensasi yang sesuai dengan standar industri akan meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya bergantung pada faktor kompensasi yang memadai, tetapi juga pada penerapan disiplin kerja yang ketat dan konsisten. Kompensasi yang adil dan transparan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, sedangkan disiplin yang kuat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

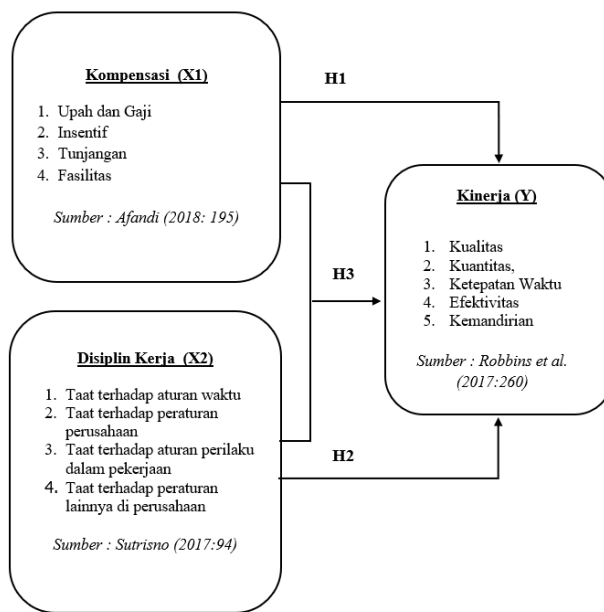
Menurut Afandi (2018:191) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan". Menurut Sutrisno (2019:181) "Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi". Menurut Hasibuan (2020:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:193) "disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". Menurut Afandi (2018:12) "disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Fahmi (2017:75) "Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut". Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka didapatkan kesimpulan mengenai disiplin kerja merupakan sikap menghargai serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Silaen et al. (2021:31) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja. Menurut Kasmir (2018:14) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan". Menurut Fahmi (2018:176) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu". Berdasarkan pendapat pengertian para ahli di atas, maka didapatkan kesimpulan berupa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pengukuran pencapaian atas usaha karyawan dalam melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap Kinerja pada PT Dinasti Wahab Nusantara Kota Tangerang Selatan.
- H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap Kinerja pada PT Dinasti Wahab Nusantara Kota Tangerang Selatan
- H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pada PT Dinasti Wahab Nusantara Kota Tangerang Selatan

3. METODE

Sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, menurut Sugiyono (2014:55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dinasti Wahab Nusantara Kota Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan karyawan PT Dinasti Wahab Nusantara Kota Tangerang Selatan berjumlah 52 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan probability sampling dengan teknik sampling jenuh, dikarenakan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu yang berjumlah 52 orang. Menurut Sugiyono (2018:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan di gunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala pengukuran skala likert. Model regresi linear berganda adalah suatu pendekatan regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk memahami arah dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis ini akan mengevaluasi sejauh mana kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan memengaruhi penghindaran pajak. Secara mendasar, analisis regresi adalah sebuah penelitian mengenai bagaimana variabel dependen (terikat) berkaitan

dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang telah diketahui (Ghozali, 2018:96).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Korelasi product moment (Korelasi Pearseon)

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Parsial) Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		KOMPENSASI	KINERJAKARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	52	52
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	52	52

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

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Menurut Tabel 1, koefisien korelasi sebesar 0,632, yang, menurut pedoman interpretasi yang relevan, berada pada rentang “0,60-0,799”, menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Parsial) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		DISIPLINKERJA	KINERJAKARYAWAN
DISIPLINKERJA	Pearson Correlation	1	.867**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	52	52
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	52	52

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

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Menurut Tabel 2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,867. Menurut pedoman interpretasi yang relevan, nilai ini berada dalam rentang "0,80- 1,000". Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) berada pada taraf hubungan yang sangat kuat.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (Secara Simultan) Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	0.755	0.745	5.89431
a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN				

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien korelasi sebesar 0,869, artinya korelasi antara kompensasi X1 dan disiplin kerja X2 secara simultan dengan kinerja karyawan Y berada pada taraf hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	0.400	0.387	9.14356
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI				

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Dari Tabel 5, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,400. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 40%.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	0.752	0.747	5.87189

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Dari Tabel 6, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,752. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 75,2%.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Secara Simultan) Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	0.755	0.745	5.89431

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Dari Tabel 7, nilai koefisien determinasi (R-square) tercatat sebesar 0,755. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa total tingkat kontribusi dari Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,5%

Regresi Linier

Tabel 8. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.930	3.560		3.351	0.002
	KOMPENSASI	0.681	0.118	0.632	5.768	0.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 8, hasil perhitungan tersebut menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 11.930 + 0.681X_1$ Ini berarti nilai a atau konstanta adalah 11.930. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi tidak meningkat nilai $X_1 = 0$, kinerja karyawan tetap sebesar 11.930. Koefisien regresi b sebesar 0.681 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam kompensasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0.681.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.837	2.207		2.645	0.011
	DISIPLINKERJA	0.819	0.066	0.867	12.325	0.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Berdasarkan Tabel 9, hasil perhitungan tersebut menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 5,837 + 0,819X_2$ Jika nilai $X_2 = 0$, maka didapat $Y = 5,837$. Ini berarti nilai a atau konstanta adalah 5,837. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja tidak mengalami peningkatan nilai $X_2 = 0$, kinerja karyawan tetap sebesar 5,837. Koefisien regresi b sebesar 0,819 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,819.

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), guna mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.039	2.436		2.069	0.044
	KOMPENSASI	0.082	0.104	0.076	0.788	0.435
	DISIPLINKERJA	0.770	0.091	0.816	8.445	0.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Dari tabel 10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier bergandasebagai berikut :

$$\hat{Y} = 5,039 + 0,082X_1 + 0,770X_2$$

- 1) Nilai a = 5,039 artinya jika seluruh variabel bebas tetap maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 5,039.
 - 2) Nilai koefisien regresi untuk kompensasi adalah 0,082, yang menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,082 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah.
 - 3) Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,770, yang berarti bahwa jika nilai disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,770 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah.
- Dengan menafsirkan persamaan tersebut, koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,082 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,770 menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis
Uji t (parsial)

Tabel 11. Uji t Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.930	3.560		3.351	0.002
	KOMPENSASI	0.681	0.118	0.632	5.768	0.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Berdasarkan tabel 11 terlihat nilai signifikansi kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,768 > nilai t tabel 2,0095 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.837	2.207		2.645	0.011
	DISIPLINKERJA	0.819	0.066	0.867	12.325	0.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Berdasarkan tabel 12 terlihat nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $12,325 >$ nilai t tabel sebesar $2,0095$ maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 13 Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5258.908	2	2629.454	75.683	<.001 ^b
	Residual	1702.400	49	34.743		
	Total	6961.308	51			
a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KOMPENSASI						

Sumber : Output SPSS Versi 29, tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 13 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *f*hitung sebesar $75,683$ dan nilai signifikansi sebesar $<0,01$. Karena *f*hitung $>$ *f*tabel ($75,683 > 3,19$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung variabel terkait kompensasi sebesar $5,768$ lebih besar dari nilai t kritis sebesar $2,0095$ sehingga menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik. $0,000$ kurang dari $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) berperan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sesuai dengan jurnal Nabila (2022) dengan judul pengaruh Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Madistrindo. Dengan hasil penelitian bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, pengaruh simultan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai R squared sebesar $0,308$, yang berarti sekitar $30,8\%$ variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, didapatkan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar $12,325$ yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar $2,0095$, dan nilai Signifikansi (Sig.) sebesar $0,000$, yang kurang dari $0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sesuai dengan jurnal Abdullah et al. (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Hasil pengujian determinasi (R^2) adalah $0,615$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar adalah sebesar $61,5\%$, sedangkan sisanya $38,5\%$ persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan SPSS, didapatkan nilai F hitung sebesar $75,683$ dengan nilai signifikansi $0,001$. Dengan menggunakan taraf signifikansi $0,05$, nilai F tabel sebesar $3,19$. Oleh karena itu, nilai F hitung $75,683 >$ nilai F tabel $3,19$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 5,039 + 0,082X_1 + 0,770X_2$. Ini berarti bahwa kinerja karyawan tanpa dukungan kompensasi dan disiplin kerja (konstanta) sebesar $5,039$, dan setiap perubahan atau peningkatan dalam variabel kompensasi dan disiplin kerja akan menentukan tingkat kinerja karyawan. Untuk setiap kenaikan skor kinerja karyawan, variabel kompensasi naik satu poin sebesar $0,082$, dan setiap kenaikan satu poin pada variabel disiplin kerja sebesar $0,770$ akan menghasilkan peningkatan skor kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kompensasi dan disiplin kerja perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya, jika kompensasi dan disiplin kerja kurang baik, kinerja karyawan akan menurun. Hal ini berlaku baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Berdasarkan perumusan masalah, besarnya pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 51% , sementara 49% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini sesuai dengan jurnal Swandi & Jasmani (2024) Jurnal Penelitian dan

Inovasi Publikasi , Vol. 2 No. 4 Oktober 2024 dengan juduln Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT Garama Property Di Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,788 > 2,000$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 41,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,462 > 2,000$). Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,416X_1 + 0,353X_2$. Koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($46,655 > 2,760$).

5. PENUTUP

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,930 + 0,681X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,632 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang signifikan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,400 atau sebesar 40% sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,768 > 2,0095$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 5,837 + 0,819X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,867 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang signifikan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,752 atau sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,325 > 2,0095$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 5,039 + 0,082X_1 + 0,770X_2$, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,869 yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang signifikan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,755 atau sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($75,683 > 3,19$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (14th ed.)*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ekananda, M. (2017). *Ekonomi Internasional*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Strategi Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v3i2.1892>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatussa'diah, P. P., & Andi, D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 243–248. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i3.24790>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Media Nusa Creative (MNC Publishing).

- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, M. M. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nabila, U. M. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Madistrindo Tbk Karawang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 484–490. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i2.448>
- Nauli, P. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 195–204. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8737>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Putri, D. D., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 71–80. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29340>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behaviour*. New York: Pearson Education.
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Media Utama.
- Sudaryono. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, N. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto, S. K. (2019). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (3rd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Supranto, J., & Nandan, L. (2020). *Beli Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Swandi, N. F., & Jasmani. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pada PT Garama Property Di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1713–1724. Retrieved from <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/828>
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–25. <https://doi.org/10.37531/yum.v2i1.390>