**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. APRILIA UTAMA MANDIRI**

**Vianka Hanisya**

Mahasiswa, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **INFORMASI ARTIKEL** |  | ***ABSTRACT*** |
| ***Histori Artikel:***  Diterima xxxx, 20xx  Direvisi xxxx, 20xx  Diterbitkan xxxx , 20xx |  | *This research aims to explain the partial and simultaneous influence of work discipline and compensation variables on PT employees. Aprilia Utama Mandiri. This type of research is quantitative research because it deals with numbers and statistics to test variables and hypotheses. Data processing used the SPSS version 25 program, researchers carried out several tests including validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination test. The population in this study was 35 employees, who were all employees of PT. Aprilia Utama Mandiri, the sampling technique used is a saturated sample where the entire population is used as a sample. The results of this research show that work discipline has a partial and significant effect on employee performance. compensation has a partial and significant effect on employee performance. Work discipline and compensation simultaneously influence employee performance.* |
| ***Keyword:***  *Work Discipline*  *Compensation,*  *Employee Performance* |
|  |

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia mengganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien, untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, manusia mempunyai peran yang aktif dan dominan didalamnya. Setiap perubahan yang dilakukan akan mengalami kendala dalam beroperasi jika tanpa adanya peran aktif dari karyawan tersebut. Meskipun perubahan ditunjang dan didukung oleh perusahaan yang memiliki peralatan dan perlengkapan yang lengkap dan canggih dalam proses melakukan pekerjaan guna membantu aktifitas yang ada diperusahaan, dikontrol atau diawasi oleh manusia saat digunakan untuk produk dari perusahan untuk konsumen.

Fungsi dari sumber daya manusia yang sangat terpenting dan juga merupakan kunci terwujudnya tujuan dalam perusahaan atau organisasi adalah kedipsiplinan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria sikap mengarah kepada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dari dalam dirinya sendiri saat melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan atau organisasi tersebut. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh seorang karyawan selama dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan yang terakhir kriteria yang berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan dan menaati peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

Suatu keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya. Aspek kekuatan dari sumber daya manusia dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin mempunyai dampak yang sangat kuat terhadap suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat, namun sebaliknya apabila disiplin kerja kurang maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan

Pegawai dengan disiplin kerja yang yang baik, berarti akan dicapai pula sesuatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, haris mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Menurut Sajangbati (Dea dkk., 2020) disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolan sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk menunjang kualitas SDM dan merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan selain itu, disiplin kerja merupakan motivasi seorang individu untuk mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Khaeruman., dkk (Windarti et al., 2024), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Harianto dan Saputra (Windarti et al., 2024), disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan- peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut (Dewi & Sutopo, 2021) disiplin adalah sesuatu sikap yang wajib ditanamkan pada tiap induvidu di dalam ataupun diluar organisasi, tiap induvidu wajib mencontohi ataupun mentaati seluruh peraturan-peraturan yang terdapat serta sudah disepakati lebih dahulu dan peraturan yang terdapat serta telah disepakati lebih dahulu dan bersedia menerima seluruh konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut

Selain disiplin kerja salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang diterima dari hasil kerjanya. Pemberian kompensasi ini diberikan agar karyawan semangat dan bergairah dalam berkerja. Dalam pemberian kompensasi pimpinan harus adanya keterbukaan dan adil sehingga meningkatnya kinerja karyawan, produktifitas kerja, loyalitas, disiplin serta tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baik mutu yang dihasilkan karyawan tersebut. tersedianya kompensasi karyawan merupakan kebijakan dimiliki oleh perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Kompensasi menurut Handoko (Alamsyah et al., 2022) merupakan semua imbalan yang diperoleh seorang pekerja dari tempat kerjanya karena pekerjaan yang telah diselesaikannya kepada organisasi yang hasilnya baik atau mengecewakan dilihat dari sejauh mana pimpinan melihat pekerjaannya.

Kompensasi merupakan sesuatu wujud pembayaran langsung ataupun tidak langsung dalam wujud bantuan serta insentif buat tingkatkan produktivitas pegawai. Imbalan finansial langsung dalam wujud pendapatan, imbalan, komisi serta bonus. Serta bantuan tidak langsung Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru dalam wujud yakni: asuransi, dorongan sosial, pembayaran hari raya, pensiun, pembelajaran, dll (Zulkifli & Saskia, 2022). Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Selano et al., 2019).

Menurut Hasibuan (Ibrahim et al., 2021) , Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dengan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kasmir (Raymond et al., 2023) Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggaung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Stolovitch and Keeps (Wardhana et al., 2022) mengartikan kinerja sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Griffin(Wardhana et al., 2022) juga mengatakan Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Fahmi (Ibrahim et al., 2021) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur terhadap kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya selama periode waktu tertentu”. Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya.

PT. Aprilia Utama Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang melayani beberapa hal seperti pelayanan pendirian/perizinan perkumpulan asosiasi, konsultasi perpajakan, dan juga berbagai bentuk layanan pertanahan. PT. Aprilia Utama Mandiri beralamatkan di Jalan Raya Jakarta-Bogor Padurenan No.104, Kelurahan Pabuaran Mekar, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun. Masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu seringnya keterlambatan karyawan masuk kantor yang menunjukkan para karyawan belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kinerja karyawan ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja didalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga memberi dampak negatif dan buruk terhadap kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan padadi PT. Aprilia Utama Mandiri yang beralamat di Jalan Raya Jakarta-Bogor Padurenan No.104, Kelurahan Pabuaran Mekar, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Waktu penelitian dan proses skripsi direncanakan pada bulan April 2024 sampai dengan Juni 2024. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini mengambil populasi yakni karyawan PT. Aprilia Utama Mandiri pada tahun 2024 yang berjumlah 35 pegawai.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan relianilitas, kemudian uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Selanjutnya melakukan Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis. Uji Hipotesis meliputi Uji t (parsial), Uji f (Simultan), dan Koefisiensi Determinasi (R2)

Kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dilihat melalui gambar sebagai berikut:

****

**Gambar 1** Kerangka Berfikir

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

**H1:** Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Aprilia Utama Mandiri

**H2:** Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Aprilia Utama Mandiri.

**H3:** Disiplin Kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Aprilia Utama Mandiri.

Hasil dan Pembahasan

1. **Uji Kualitas Data**
2. **Uji Validitas**

Syarat minimum uji validitas untuk penelitian ini memiliki sampel 35 orang maka nilai r tabel diambil dengan rumus df = n – 2 maka didapat dF = 35 - 2 sehingga nilai r tabel = 0,344. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,344 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berikut tabel hasil uji validitas penelitian ini:

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas

| **Variabel** | **No. Soal** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Disiplin (X1) | 1 | 0,624 | 0,344 | valid |
| 2 | 0,753 | 0,344 | valid |
| 3 | 0,688 | 0,344 | valid |
| 4 | 0,428 | 0,344 | valid |
| 5 | 0,498 | 0,344 | valid |
| 6 | 0,428 | 0,344 | valid |
| 7 | 0,611 | 0,344 | valid |
| 8 | 0,696 | 0,344 | valid |
| Kompensasi (X2) | 1 | 0,574 | 0,344 | valid |
| 2 | 0,492 | 0,344 | valid |
| 3 | 0,679 | 0,344 | valid |
| 4 | 0,846 | 0,344 | valid |
| 5 | 0,651 | 0,344 | valid |
| 6 | 0,750 | 0,344 | valid |
| 7 | 0,528 | 0,344 | valid |
| 8 | 0,574 | 0,344 | valid |
| Kinerja (Y) | 1 | 0,550 | 0,344 | valid |
| 2 | 0,777 | 0,344 | valid |
| 3 | 0,475 | 0,344 | valid |
| 4 | 0,536 | 0,344 | valid |
| 5 | 0,640 | 0,344 | valid |
| 6 | 0,586 | 0,344 | valid |
| 7 | 0,496 | 0,344 | valid |
| 8 | 0,387 | 0,344 | valid |
| 9 | 0,777 | 0,344 | valid |
| 10 | 0,545 | 0,344 | valid |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 101 orang responden dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r tabel < r hitung. Jadi, apabila r hitung antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,344 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir penyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. **Uji reliabilitas**

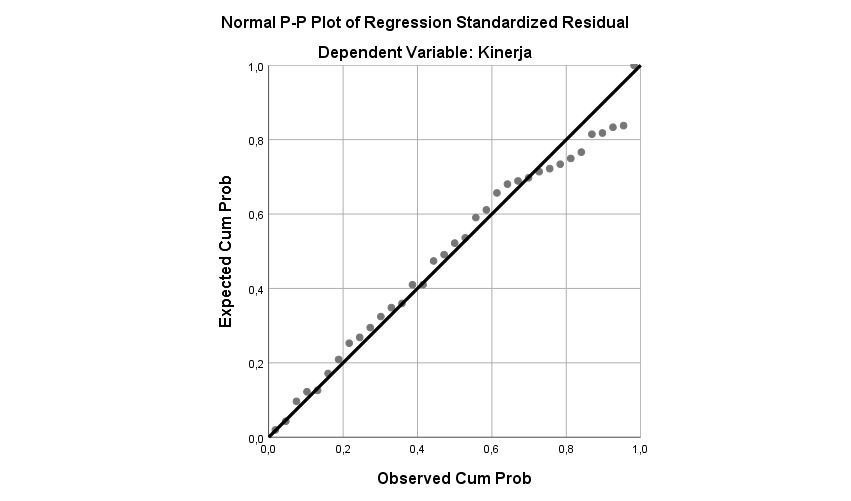
Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik cronbach alpha yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk butir pernyataan ketiga variabel (disiplin, kompensasi, dan Kinerja) yaitu:

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

| **Variabel** | **No. Soal** | **Cronbach's Alpha if Item Deleted** | **N of Items** |
| --- | --- | --- | --- |
| Disiplin (X1) | 1 | 0,906 | 35 |
| 2 | 0,907 | 35 |
| 3 | 0,907 | 35 |
| 4 | 0,913 | 35 |
| 5 | 0,911 | 35 |
| 6 | 0,918 | 35 |
| 7 | 0,910 | 35 |
| 8 | 0,906 | 35 |
| Kompensasi (X2) | 1 | 0,906 | 35 |
| 2 | 0,908 | 35 |
| 3 | 0,909 | 35 |
| 4 | 0,904 | 35 |
| 5 | 0,909 | 35 |
| 6 | 0,905 | 35 |
| 7 | 0,907 | 35 |
| 8 | 0,906 | 35 |
| Kinerja (Y) | 1 | 0,909 | 35 |
| 2 | 0,905 | 35 |
| 3 | 0,913 | 35 |
| 4 | 0,911 | 35 |
| 5 | 0,907 | 35 |
| 6 | 0,910 | 35 |
| 7 | 0,913 | 35 |
| 8 | 0,913 | 35 |
| 9 | 0,905 | 35 |
| 10 | 0,908 | 35 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah prosedur statistik untuk memeriksa apakah sebuah sampel data berasal dari distribusi normal atau tidak. Berikut hasil pengujian uji normalitas menggunakan histogram dan normal probability plot:

**Gambar 2** Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar IV.6. normal probability plot titik – titik menyebar mengikuti pada garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Selanjutnya dalam penelitian ini juga menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah

sampel data berasal dari distribusi tertentu atau tidak, termasuk distribusi normal variabel data dapat dikatakan normal jika probabilitias signifikansi 5% atau 0,05. Uji normalitas akan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | *Unstandardized Residual* |
| N | | 55 |
| *Normal Parametersa,b* | *Mean* | ,0000000 |
| *Std. Deviation* | 2,27590313 |
| *Most Extreme Differences* | *Absolute* | ,126 |
| *Positive* | ,126 |
| *Negative* | -,061 |
| *Test Statistic* | | ,098 |
| *Asymp. Sig. (2-tailed)* | | ,172c |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, hasil uji diketahui nilai signifikansi 0.172 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal

1. **Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4** Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **B** | **Std. Error** | **Beta** | **Tolerance** | **VIF** |
| 1 | (Constant) | 2,929 | 4,440 |  |  |  |
| Disiplin | ,267 | ,180 | ,204 | ,480 | 2,082 |
| Kompensasi | ,845 | ,169 | ,685 | ,480 | 2,082 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai tolernace untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai tolerance untuk variabel disiplin (X1) sebesar 0,480 > 0,1 sehingga variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai tolerance untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 0,480 > 0,1 sehingga variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel disiplin sebesar 2,082 < 10 sehingga variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai VIF untuk variabel kompensasi sebesar 2,082 < 10 sehingga variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas
3. **Uji Heterokedastisitas**

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Glejser dan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Adapun ketentuan dalam metode grafik Scatterplot bila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu :

1. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



**Gambar 3** Scatterplot

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga dari ketiga uji asumsi klasik tersebut dipastikan sudah memenuhi syarat untuk lanjut ke analisis regresi linear berganda.

1. **Analisa Regresi Berganda**

**Tabel 5** Analisa Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 2,929 | 4,440 |  | ,660 | ,514 |
| Disiplin | ,267 | ,180 | ,204 | 2,488 | ,047 |
| Kompensasi | ,845 | ,169 | ,685 | 5,007 | ,000 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Pada tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Y= α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + ε

Y= 2,929 + 0,267 X1 + 0,845 X2 + ε

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 2,929 dengan tanda posistif menyatakan bahwa apabila variabel disiplin dan kompensasi dianggap 0 maka nilai Y adalah 2,929
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X1) sebesar 0,267 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,267 satuan
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,845 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat kompensasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,845
4. **Uji Hipotesis**
5. **Uji T**

Uji T pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan Uji T parsial pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai Sig. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria :

Hasil uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 6** Hasil Uji T

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 2,929 | 4,440 |  | ,660 | ,514 |
| Disiplin | ,267 | ,180 | ,204 | 2,488 | ,047 |
| Kompensasi | ,845 | ,169 | ,685 | 5,007 | ,000 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2,488 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.661. maka karena 2,488 > 1.692 dapat disimpulkan ada pengaruh positif amtara disiplin dan kinerja lalu nilai signifikansi nya 0,047 < 0,05 maka pengaruhnya signifikan
2. Diketahui nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,007 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.661. maka karena 5,007 >1.692 dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi kompensasi diangka 0,000 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3. **Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F penelitian ini akan memakai nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria :

**Tabel 7** Hasil Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 425,284 | 2 | 212,642 | 36,466 | ,000b |
| Residual | 186,601 | 32 | 5,831 |  |  |
| Total | 611,886 | 34 |  |  |  |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan dari data hasil uji simultan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 dan nilai F hitung sebesar 36,466 > 3.09 f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja

1. **Uji Koefisien Determinasi**
2. **Koefisien Determinasi Parsial**

**Tabel 8** Koefisien Determinasi Parsial

| **Control Variables** | | | **Disiplin** | **Kompensasi** | **Kinerja** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| -none-a | Disiplin | Correlation | 1,000 | ,610 | ,549 |
| Significance (2-tailed) | . | ,000 | ,001 |
| df | 0 | 33 | 33 |
| Kompensasi | Correlation | ,610 | 1,000 | ,832 |
| Significance (2-tailed) | ,000 | . | ,000 |
| df | 33 | 0 | 33 |
| Kinerja | Correlation | ,549 | ,832 | 1,000 |
| Significance (2-tailed) | ,001 | ,000 | . |
| df | 33 | 33 | 0 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi parsial sebagai berikut

1. Disiplin memiliki tingkat korelasi sebesar 0,549 atau sama dengan 54,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 54,9%. Tingkat korelasi diangka 54,9% bisa dinyatakan memiliki tingkat korelasi sedang.
2. Kompensasi memiliki tingkat korelasi sebesar 0,832 atau sama dengan 83,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 83,2% Tingkat korelasi diangka 54,9% bisa dinyatakan memiliki tingkat korelasi sangat kuat.
3. **Koefisien Determinasi Simultan**

**Tabel 9** Koefisien Determinasi Simultan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,834a | ,695 | ,676 | 2,415 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,695 atau sama dengan 69,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 69,5% Sedangkan sisanya (100% - 69,5% = 30,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 69,5% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat

1. **Pembahasan**

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang diangkat dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, data yang diambil mengenai variabel disiplin (X1), kompensasi (X2), dan kinerjas pegawai (Y). Berikut ini pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil uji t didapatkan nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2,488 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.661. maka karena 2,488 > 1.692 dapat disimpulkan ada pengaruh positif amtara disiplin dan kinerja lalu nilai signifikansi nya 0,047 < 0,05 maka pengaruhnya signifikan. Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukan bahwa Disiplin memiliki tingkat korelasi sebesar 0,549 atau sama dengan 54,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 54,9%. Tingkat korelasi diangka 54,9% bisa dinyatakan memiliki tingkat korelasi sedang

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil uji t didapat nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,007 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.661. maka karena 5,007 > 1.692 dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi kompensasi diangka 0,000 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukan bahwa Kompensasi memiliki tingkat korelasi sebesar 0,832 atau sama dengan 83,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 83,2% Tingkat korelasi diangka 54,9% bisa dinyatakan memiliki tingkat korelasi sangat kuat

1. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan uji F mendapat hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 dan nilai F hitung sebesar 36,466 > 3.09 f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja, dan uji Koefisien Determinasi Simultan menunjukan nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,695 atau sama dengan 69,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 69,5% Sedangkan sisanya (100% - 69,5% = 30,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 69,5% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat.

1. **Impliksi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan implikasi secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis:
2. Hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh positif disiplin terhadap kinerja Kinerja karyawan PT. Aprilia Utama Mandiri. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Menurut Husain (2018) Disiplin kerja adalah suatu bentuk usaha pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai berperilaku secara spontan dalam upaya bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Hamdyani et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil yang menunjukan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Aprilia Utama Mandiri. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan (Zulkifli & Saskia, 2022) bawha Kompensasi merupakan sesuatu wujud pembayaran langsung ataupun tidak langsung dalam wujud bantuan serta insentif untuk tingkatkan Kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Liana et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Pegawai dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM)” dengan hasil yang menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Aprilia Utama Mandiri. Hal ini mendukung penelitian (Hamdyani et al., 2022) yang mendapatkan hasil penelitian yang sama yaitu disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Implikasi Praktis:

Dari hasil penelitian ini dimana disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai, kompensasi juga berpengarush secara parsial terhadap Kinerja pegawai, serta disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan maka bagi manajemen diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan Kinerja. Kompensasi yang diberikan jika dirasa telah sesuai dan tidak kurang maka secara tidak langsung akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan juga untuk meningkatkan tingkat disiplin karyawan agar dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Selain itu, peningkatan Kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan kebutuhan pegawai yang belum tercukupi dan memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang tidak disiplin

1. **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan sesuai kaidah ilmiah, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut ini:

1. Keterbatasan Objek Pada penelitian ini hanya menggunakan perspektif dari beberapa teori yang menjelaskan tentang pengaruh antar variabel namun sebenarnya masih banyak teori-teori lain yang memberikan pandangan berbeda mengenai topik yang diteliti dengan beragam variabel lain yang mempengaruhi.
2. Keterbatasan Subjek Penelitian diimana subjek penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sedikitnya jumlah populasi yang diteliti karena PT. Aprilia Utama Mandiri bukan sebuah perusahaan yang besar, sehingga ditakutkan hasil penelitian tidak dapat di generalisasikan lebih luas

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Aprilia Utama Mandiri. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil uji t didapatkan nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2,488 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.661. maka karena 2,488 > 1.692 dapat disimpulkan ada pengaruh positif amtara disiplin dan kinerja lalu nilai signifikansi nya 0,047 < 0,05 maka pengaruhnya signifikan. Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukan bahwa Disiplin memiliki tingkat korelasi sebesar 0,549 atau sama dengan 54,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 54,9%. Tingkat korelasi diangka 54,9% bisa dinyatakan memiliki tingkat korelasi sedang.
2. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil uji t didapat nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,007 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.661. maka karena 5,007 > 1.692 dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi Loyalitas diangka 0,000 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukan bahwa Kompensasi memiliki tingkat korelasi sebesar 0,832 atau sama dengan 83,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 83,2% Tingkat korelasi diangka 54,9% bisa dinyatakan memiliki tingkat korelasi sangat kuat.
3. disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan uji F mendapat hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 dan nilai F hitung sebesar 36,466 > 3.09 f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja, dan uji Koefisien Determinasi Simultan menunjukan nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,695 atau sama dengan 69,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplim (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 69,5% Sedangkan sisanya (100% - 69,5% = 30,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 69,5% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat

REFERENSI

Alamsyah, D., Indrawati, M., & Hartati, C. S. (2022). ANALISIS KESESUAIAN KOMPENSASI PADAKINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA. Jurnal Manajemen Dirgantara, 15(1), 73–81.

Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 4(1), 22–39. https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901

Budiasa, I. K. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. CV. PENA PERSADA. https://www.researchgate.net/publication/353995816

Darma, B. (2021). STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2). GUEPEDIA.

Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG BLORA JAWA TENGAH. OPTIMAL, 20(1), 27–42.

Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. International Journal of Social Science and Business, 4(1), 144–154. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index

Dewi, L. K., & Sutopo. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. DHARMA EKONOMI, 28(1), 31–41.

Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, Muh. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Vol. 5, Issue 1). http://ojs.uho.ac.id/index.php/jopspe

Ghozali, I. (2018a). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018b). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamdyani, S., Syarifuddin, A., & Nurhani. (2022). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. YUME : Journal of Management, 5(3), 578–592. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346

Husain, B. A. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJATERHADAPKINERJA KARYAWAN(Pada PT. BankDanamon Tbk Cabang Bintaro).

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(2), 316–325.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. CV. AA. RIZKY.

Kurbani, A., Kurniawan, M., Iswan, J., & Liana, D. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kepala Kampung Sukabumi Kecamatan Buay Bahuga. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 19(1), 144–153.

Langda, A. W., & Laily, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 10(4).

Liana, Y., Megantoro, W., & S, D. P. (2023). Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya. INSPIRASI ; Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 20(1), 821–829.

Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA. KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 1(1), 2829–0941.

Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1), 46–64. https://journal.paramadina.ac.id/

Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartati, Sari, V. N., Andra, R. S., Lubis, B. L. R. A., Mirsal, Candana, D. M., Affuan, M., Sari, M. W., Anwar, R. N., Juliardi, B., & Novrianto, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (S. Kasman, Ed.; 1st ed.). CV. Gita Lentera.

Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MNCTV BAGIAN PRODUKSI. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 6(2), 2338–4794.

Selano, Y. V., Adinata, P. V., & Laksono, F. P. (2019). PENGARUH KEPUASAN KARYAWAN PADA KOMPENSASI LANGSUNG,KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG, PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus: Karyawan Perawat RS Emanuel Purwareja, Klampok,Banjarnegara). EXERO Journal of Research in Business and Economics, 01(02), 80–96.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo, Ed.). ALFABETA.

Tyas, G., Wijaya, S., & Imigrasi, P. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI YOGYAKARTA. In | JAID (Vol. 2, Issue 1).

Wardhana, A., Puspita, A. S., Limgiani, Gunaisah, E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, Rinda, R. T., Harto, B., Fardiansyah, H., Hasmin, & Saluy, A. B. (2022). MANAJEMEN KINERJA (KONSEP, TEORI, DAN PENERAPANNYA). MEDIA SAINS INDONESIA. https://www.researchgate.net/publication/368363694

Windarti, G. A. O., Purnamasari, K., & Rahmadani, A. T. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SD GLOBAL TALENT ISLAMIC SCHOOL AND STUDIO PALEMBANG. JIIPTS, 3(1), 275–285.

Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STAFF OPERASIONAL PT PRANATA JAYA ABADI BANJARAN. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 2(2), 2621–5306.

Zulkifli, & Saskia, N. (2022). Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL STEFANI SYARIAH PEKANBARU. Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan, 19(1), 120–129.