

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEMENTRIAN REPUBLIK INDONESIA DIRJEN REHABILITASI SOSIAL SENTRA MULYA JAYA DI JAKARTA TIMUR

Hanyfah Salsabila¹, Isnurrini Hidayat Susilowati²
hnyfhsalsabilah@gmail.com¹, isnurrini0827@gmail.com²
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kementrian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena berkaitan dengan angka dan statistik untuk menguji variabel dan hipotesis. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan yang merupakan seluruh Karyawan Kementrian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mengambil seluruh populasi karena jumlah populasi berjumlah dibawah 100. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to explain the partial and simultaneous influence between the variables of Work Discipline and Compensation on the Performance of Employees of the Ministry of the Republic of Indonesia, Director General of Social Rehabilitation, Mulya Jaya Center in East Jakarta. 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 83 employees who were all employees of the Ministry of the Republic of Indonesia, Director General of Social Rehabilitation, Mulya Jaya Center in East Jakarta. The sampling technique used was to take the entire population because the population was under 100. The results of this research showed that Work Discipline was partial and significant impact on employee performance. Compensation has a partial and significant effect on employee performance. Work Discipline and Compensation simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pasti ingin mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, memiliki tenaga kerja yang berkualitas, sistem kompensasi yang baik, mampu mengembangkan dan menggerakkan karyawannya secara efektif, serta merencanakan, mengatur dan mengendalikan untuk mencapai tujuan organisasi. Keinginan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia pada organisasi

maupun perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Perusahaan harus memiliki karyawan yang disiplin dan terampil, serta usaha untuk mengelola perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Setiap karyawan pada organisasi maupun perusahaan merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua diantaranya adalah pemberian disiplin kerja dan kompensasi, melihat betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya perusahaan maupun organisasi harus memusatkan perhatiannya pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sangsi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Kinerja karyawan juga memegang peran penting bagi suatu perusahaan karena kinerja setiap Karyawan turut berkontribusi dalam mencapai kinerja masing-masing fungsi organisasi. Kinerja dalam sebuah perusahaan berguna sebagai gambaran tentang hasil sebuah pekerjaan yang telah Karyawan lakukan dengan secara maksimal. Buruknya kinerja Karyawan dalam suatu organisasi dapat menghambat untuk mencapai tujuannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ketika Perusahaan memberikan kompensasi yang memenuhi harapan karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya, dengan cara ini, karyawan akan menjadi lebih termotivasi dan disiplin dalam bekerja, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Pemberian kompensasi harus adil dan layak bagi setiap karyawan.

Pada Kementrian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur mempunyai masalah dengan disiplin kerja karyawan seperti keterlambatan saat memasuki jam masuk kantor, saat memasuki jam pulang kantor dan absen masuk kantor. Faktor lain yang memicu permasalahan tersebut juga adalah kompensasi yaitu karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima, karena kompensasi khususnya tunjangan gaji adanya potongan persen yang tidak sesuai dengan absensi sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan menyebabkan kinerja karyawan menurun maka perusahaan menganggap masalah ini penting untuk ditindak lanjuti.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif statistik dan menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2019) metode kuesioner adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan

metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data di lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data Responden

Penelitian ini berlangsung di Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang responden. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden. Berikut ini data responden penelitian ini:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Pesentasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	48	58%
Laki-Laki	35	42%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 58%. data ini menunjukkan bahwa karyawan di Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur lebih banyak memiliki Karyawan perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Umur seorang dapat mempengaruhi kepuasan bekerja dan bertahannya seseorang dalam situasi pekerjaan. Seseorang yang berumur 18 tahun s.d 40 tahun, sudah ada yang memiliki banyak pengalaman dan ada yang belum, merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan ingin memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Namun usia produktif selalu berkembang dalam bekerja. Keragaman responden berdasarkan usia disajikan pada gambar berikut:

Tabel 2
Persentasi Usia Responden

Pendidik Terakhir	Jumlah	Persentase
20-25 Tahun	44	53%
26-30 Tahun	10	12%
31-40 Tahun	4	5%
41-60 Tahun	25	30%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data pada Gambar IV.2 tercatat kategori usia Karyawan Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur paling banyak berada pada rentang usia 20-25 Tahun sebanyak 53%, kemudian untuk rentang usia 26-30 Tahun sebanyak 10 orang, rentang 31-40 Tahun sebanyak 4 orang, dan untuk rentang usia 41-60 tahun sebanyak 25 orang.

3. Berdasarkan Pendidikan

Kategori pendidikan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori yaitu SMA, Diploma(D3), Sarjana (S1), dan S2. Pendidikan dikatakan mempunyai kualitas yang tinggi bila sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan mengacu pada kualitas kerja. Keragaman responden berdasarkan pendidikan disajikan pada gambar dibawah

Tabel 3
Pesentasi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikat Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	39	47%
D3	5	6%
S1	32	39%
S2	7	8%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan data pada Gambar IV.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 47% dan diikuti berpendidikan S1 Sebanyak 39 %. Kemudian untuk lulusan D3 sebanyak 5 orang dan lulusan S2 sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan karyawan di Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur masih banyak yang hanya sekedar lulusan SMA/SMK.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4
Pesentasi Lama Bekerja Responden

Pendidikat Terakhir	Jumlah	Persentase
dibawah 2 tahun	33	40%
2-5 Tahun	19	23%
5-10 Tahun	9	11%
dias 10 Tahun	22	27%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari hasil diatas bisa dilihat Karyawan paling banyak adalah yang berpengalaman 2 tahun tang berarti kebanyakan Karyawan masih muda dan kurang cukup pengalamannya. Kemudian karyawan dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 19 orang, karyawan dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 9 orang, dan karyawan yang lama bekerjanya diatas 10 tahun sebanyak 22 orang.

B. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 83 kuesioner, dengan jumlah pernyataan 27 item, yang terdiri dari 11 item untuk variabel y (Kinerja), 8 item x1 (disiplin) dan 8 item untuk variabel terikat x2 (Kompensasi)

1. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Disiplin (X1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang Disiplin (X1) berikut ini jawaban responden mengenai tiap dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian ini:

a. Dimensi Ketepatan Waktu

Pada dimensi ketepatan waktu ini mencakup dua indikator yaitu ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan ketepatan waktu kehadiran.

Untuk indikator yang pertama yaitu ketepatan waktu menyelesaikan tugas. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu Menyelesaikan Tugas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	1	
Sangat Setuju	24	29%
Setuju	55	66%
Kurang Setuju	4	5%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.5 tentang indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas, sebanyak 29% responden menjawab sangat setuju, 66% responden menjawab setuju, dan 5% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu ketepatan waktu kehadiran. Dalam hal ini kita bisa menilai tingkat keterlambatan karyawan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu Menyelesaikan Tugas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	2	
Sangat Setuju	34	41%
Setuju	39	47%
Kurang Setuju	10	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.6 tentang indikator ketepatan waktu kehadiran, sebanyak 41% responden menjawab sangat setuju, 47% responden menjawab setuju, dan 12% responden menjawab kurang setuju.

B. Dimensi Tanggung Jawab

Pada dimensi Tanggung Jawab ini mencakup tiga indikator yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, dan keberanian menerima resiko kesalahan. Untuk indikator yang pertama yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan rencana kerja atau tidak pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Jawaban Responden Melakukan Pekerjaan Sesuai Rencana

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	3	
Sangat Setuju	23	28%
Setuju	39	47%
Kurang Setuju	17	20%
Tidak Setuju	4	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.7 tentang indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, sebanyak 28% responden menjawab sangat setuju, 47% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab kurang setuju, dan 5% responden menjawab tidak setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu mengevaluasi hasil pekerjaan. Dalam hal ini kita bisa apakah karyawan akan mengevaluasi hasil kerja mereka ketika pekerjaan tersebut sudah selesai sehingga dapat memperbaiki kesalahan kesalahan yang ada agar tidak terulang di masa yang akan datang, hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Jawaban Responden Terhadap Mengevaluasi Hasil Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	4	
Sangat Setuju	22	27%
Setuju	42	51%
Kurang Setuju	19	23%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.8 tentang indikator mengevaluasi hasil pekerjaan, sebanyak 27% responden menjawab sangat setuju, 51% responden menjawab setuju, dan 23% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang ketiga yaitu keberanian menerima resiko kesalahan. Dalam hal ini kita bisa menilai tingkat keberanian karyawan untuk mengambil tugas baru dengan resiko resiko kesalahan yang belum diketahui sebelumnya. hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Jawaban Responden Terhadap Keberanian Menerima Resiko Kesalahan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	5	
Sangat Setuju	21	25%
Setuju	42	51%
Kurang Setuju	16	19%

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	5	
Tidak Setuju	4	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.9 tentang indikator keberanian menerima resiko kesalahan, sebanyak 25% responden menjawab sangat setuju, 51% responden menjawab setuju, 19% responden menjawab kurang setuju, dan 5% responden menjawab tidak setuju .

C. Ketaatan

Pada dimensi ketaatan ini mencakup tiga indikator yaitu ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap pimpinan, ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.

Untuk indikator yang pertama yaitu Ketaatan terhadap jam kerja. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah bekerja sesuai dengan jam kerjanya atau tidak, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketaatan Terhadap Jam Kerja

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	6	
Sangat Setuju	18	22%
Setuju	53	64%
Kurang Setuju	12	14%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.10 tentang indikator ketaatan terhadap jam kerja, sebanyak 22% responden menjawab sangat setuju, 64% responden menjawab setuju, dan 14% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu ketaatan terhadap pimpinan. Dalam hal ini kita bisa menilai tingkat ketaatan karyawan terhadap pemimpinnya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 11
Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketaatan Terhadap Pimpinan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	7	
Sangat Setuju	16	19%
Setuju	48	58%
Kurang Setuju	19	23%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.11 tentang indikator ketaatan terhadap pimpinan, sebanyak 19% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju, dan 23% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang ketiga yaitu ketepatan waktu kehadiran. Dalam hal ini kita bisa menilai tingkat ketaatan karyawan, terhadap prosedur dan metode kerja yang biasa juga

disebut SOP (Standar Operasional Prosedur), hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 12
Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketaatan Terhadap Prosedur Dan Metode Kerja

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	8	
Sangat Setuju	15	18%
Setuju	44	53%
Kurang Setuju	22	27%
Tidak Setuju	2	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.12 tentang indikator ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja, sebanyak 18% responden menjawab sangat setuju, 53% responden menjawab setuju, 27% responden menjawab kurang setuju, dan 2% responden menjawab tidak setuju.

2. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang Kompensasi (X2) berikut ini jawaban responden mengenai tiap dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian ini:

a. Gaji

Pada dimensi gaji ini mencakup dua indikator yaitu kepuasan terhadap gaji yang diberikan dan kesesuaian gaji dan pekerjaan.

Untuk indikator yang pertama yaitu indikator kepuasan dengan gaji yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan sudah puas dengan gaji yang diterima, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 13
Hasil Jawaban Responden Kepuasan Karyawan Terhadap Gaji

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	1	
Sangat Setuju	22	27%
Setuju	45	54%
Kurang Setuju	16	19%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.13 tentang indikator kepuasan dengan gaji yang diberikan perusahaan, sebanyak 27% responden menjawab sangat setuju, 54% responden menjawab setuju, dan 19% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu kesesuaian gaji dan pekerjaan. Dalam hal ini kita bisa menilai apakah karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 14
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kesesuaian Gaji dan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	2	
Sangat Setuju	34	41%

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	2	
Setuju	39	47%
Kurang Setuju	10	12%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.14 tentang indikator kesesuaian gaji dan pekerjaan, sebanyak 41% responden menjawab sangat setuju, 47% responden menjawab setuju, dan 12% responden menjawab kurang setuju.

b. Insentif

Pada dimensi insentif ini mencakup dua indikator yaitu insentif sesuai dengan prestasi dan pemberian insentif setiap bulannya.

Untuk indikator yang pertama yaitu insentif sesuai dengan prestasi. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan mendapat insentif sesuai dengan prestasinya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 15

Hasil Jawaban Responden Terhadap Insentif Sesuai Dengan Prestasi Karyawan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	3	
Sangat Setuju	49	59%
Setuju	23	28%
Kurang Setuju	11	13%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.15 tentang indikator insentif sesuai dengan prestasi, sebanyak 59% responden menjawab sangat setuju, 28% responden menjawab setuju, dan 13% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu pemberian insentif setiap bulannya. Dalam hal ini kita bisa menilai tingkat keterlambatan karyawan, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 16

Hasil Jawaban Responden Terhadap Pemberian Insentif Setiap Bulan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	4	
Sangat Setuju	32	39%
Setuju	40	48%
Kurang Setuju	7	8%
Tidak Setuju	4	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.16 tentang indikator pemberian insentif setiap bulannya, sebanyak 39% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju, 8% responden menjawab kurang setuju, dan 5% responden menjawab tidak setuju.

c. Tunjangan

Pada dimensi tunjangan ini mencakup dua indikator yaitu pemberian tunjangan oleh perusahaan dan kemudahan syarat untuk menerima tunjangan.

Untuk indikator yang pertama yaitu pemberian tunjangan oleh perusahaan. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan mendapatkan tunjangan dari tempatnya bekerja, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 17
Hasil Jawaban Responden Terhadap Pemberian Tunjangan Oleh Perusahaan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	5	
Sangat Setuju	39	47%
Setuju	38	46%
Kurang Setuju	6	7%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Data Hasil Olah SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.17 tentang indikator pemberian tunjangan oleh perusahaan, sebanyak 47% responden menjawab sangat setuju, 46% responden menjawab setuju, dan 7% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu kemudahan syarat untuk menerima tunjangan. Dalam hal ini kita bisa menilai kemudagan syarat karyawan untuk mendapat tunjangan dari tempat bekerjanya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 18
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kemudahan Syarat Menerima Tunjangan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	6	
Sangat Setuju	32	39%
Setuju	45	54%
Kurang Setuju	4	5%
Tidak Setuju	2	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.18 tentang indikator kemudahan syarat untuk menerima tunjangan, sebanyak 39% responden menjawab sangat setuju, 54% responden menjawab setuju, 5% responden menjawab kurang setuju, dan 2% responden menjawab tidak setuju.

d. Fasilitas

Pada dimensi fasilitas ini mencakup dua indikator yaitu kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan dan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas oleh perusahaan.

Untuk indikator yang pertama yaitu kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan mendapat fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerjanya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 19
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kesesuaian Fasilitas dengan Kebutuhan

Alternatif Jawaban	Kuesioner
--------------------	-----------

	7	
Sangat Setuju	24	29%
Setuju	54	65%
Kurang Setuju	5	6%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.19 tentang indikator kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan, sebanyak 29% responden menjawab sangat setuju, 65% responden menjawab setuju, dan 6% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu pemenuhan kebutuhan dan fasilitas oleh perusahaan. Dalam hal ini kita bisa menilai apakah perusahaan memperhatikan kebutuhan fasilitas-fasilitas untuk membantu pekerjaan karyawannya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 20
Hasil Jawaban Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Dan Fasilitas Oleh Perusahaan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	8	
Sangat Setuju	22	27%
Setuju	43	52%
Kurang Setuju	18	22%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV. 20 tentang indikator pemenuhan kebutuhan dan fasilitas oleh perusahaan, sebanyak 27% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, dan 22% responden menjawab kurang setuju.

3. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang Kinerja (Y) berikut ini jawaban responden mengenai tiap dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian ini:

A. Kuantitas

Pada dimensi kuantitas ini mencakup dua indikator yaitu kemampuan bekerja mencapai/melebihi target dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Untuk indikator yang pertama yaitu kemampuan bekerja mencapai/melebihi target. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan dapat bekerja sesuai target atau bahkan dapat melebihi target yang diberikan, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 21
Hasil Jawaban Responden Kemampuan Bekerja Mencapai/Melebihi Target

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	1	
Sangat Setuju	35	42%

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	1	
Setuju	40	48%
Kurang Setuju	8	10%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.21 tentang indikator kepuasan dengan gaji yang diberikan perusahaan, sebanyak 42% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju, dan 10% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini kita bisa menilai tingkat kemampuan karyawan dapat menyelesaikan berapa banyak pekerjaan yg diberikan padanya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 22
Hasil Jawaban Responden Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	2	
Sangat Setuju	22	27%
Setuju	40	48%
Kurang Setuju	17	20%
Tidak Setuju	4	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.22 tentang indikator kepuasan dengan gaji yang diberikan perusahaan, sebanyak 27% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab kurang setuju, dan 5% responden menjawab tidak setuju.

B. Kualitas

Pada dimensi kualitas ini mencakup empat indikator yaitu tingkat ketelitian hasil pekerjaan, kerapihan hasil kerja, kemampuan meminimalkan kesalahan, dan kemampuan berinovasi. Untuk indikator yang pertama yaitu tingkat ketelitian hasil pekerjaan. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 23
Hasil Jawaban Responden Terhadap Tingkat Ketelitian Hasil Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	3	
Sangat Setuju	22	26%
Setuju	43	52%
Kurang Setuju	18	22%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%

Total	83	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.23 tentang tingkat ketelitian hasil pekerjaan, sebanyak 26% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, dan 22% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu kerapihan hasil kerja. Dalam hal ini kita bisa menilai tingkat kerapihan hasil kerja karyawan, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 24
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kerapihan Hasil Kerja

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	4	
Sangat Setuju	20	24%
Setuju	41	49%
Kurang Setuju	18	22%
Tidak Setuju	4	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.24 tentang indikator kerapihan hasil kerja, sebanyak 24% responden menjawab sangat setuju, 49% responden menjawab setuju, 22% responden menjawab kurang setuju, dan 5% responden menjawab tidak setuju.

Untuk indikator yang ketiga yaitu kemampuan meminimalkan kesalahan. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan dapat meminimalkan kesalahan kesalahan dalam melakukan tugasnya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 25
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Meminimalkan Kesalahan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	5	
Sangat Setuju	18	22%
Setuju	52	62%
Kurang Setuju	13	16%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.25 tentang kemampuan meminimalkan kesalahan, sebanyak 22% responden menjawab sangat setuju, 62% responden menjawab setuju, dan 16% responden menjawab kurang setuju.

Untuk indikator yang keempat yaitu kemampuan berinovasi. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan dapat berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 26
Hasil Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Berinovasi

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	6	
Sangat Setuju	22	26%

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	6	
Setuju	43	52%
Kurang Setuju	18	22%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.26 tentang kemampuan berinovasi, sebanyak 26% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, dan 22% responden menjawab kurang setuju.

C. Ketepatan Waktu

Pada dimensi ketepatan waktu mencakup dua indikator yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu dan kemampuan memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaannya.

Untuk indikator yang pertama yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan menyelesaikan tugasnya pada batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.'

Tabel 27
Hasil Jawaban Responden Terhadap Penyelesaian Tugas Sesuai Batas Waktu

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	7	
Sangat Setuju	14	17%
Setuju	43	52%
Kurang Setuju	24	29%
Tidak Setuju	2	2%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.27 tentang indikator yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu, sebanyak 17% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, 29% responden menjawab kurang setuju, dan 2% responden menjawab tidak setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaannya. Dalam hal ini kita bisa menilai sejauh mana karyawan dapat memaksimalkan waktu kerjanya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 28
Hasil Jawaban Responden Terhadap Memaksimalkan Waktu Kerja

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	8	
Sangat Setuju	31	37%
Setuju	42	51%
Kurang Setuju	1-	12%

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	8	
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV. 28 tentang indikator memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaannya, sebanyak 37% responden menjawab sangat setuju, 51% responden menjawab setuju, dan 12% responden menjawab kurang setuju.

D. Efektivitas

Pada dimensi fasilitas ini mencakup dua indikator yaitu kemampuan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penggunaan sumber daya organisasi yang efektif.

Untuk indikator yang pertama yaitu kemampuan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan menggunakan waktu kerjanya dengan efektif dan efisien, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 29

Hasil Jawaban Responden Terhadap Penggunaan Waktu Efektif & Efisien

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	7	
Sangat Setuju	22	27%
Setuju	40	48%
Kurang Setuju	17	20%
Tidak Setuju	4	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.29 tentang indikator kemampuan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien, sebanyak 27% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab kurang setuju, dan 5% responden menjawab tidak setuju.

Untuk indikator yang kedua yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penggunaan sumber daya organisasi yang efektif. Dalam hal ini kita bisa menilai apakah karyawan menggunakan sumber daya organisasi dengan efektif, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 30

Hasil Jawaban Responden Terhadap Penggunaan Sumber Daya Organisasi Yang Efektif

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	8	
Sangat Setuju	22	27%
Setuju	40	48%
Kurang Setuju	17	20%
Tidak Setuju	4	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV. 30 tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penggunaan sumber daya organisasi yang efektif, sebanyak 27% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab kurang setuju, dan 5% responden menjawab tidak setuju.

E. Kemandirian

Pada dimensi kemandirian ini indikator yang digunakan adalah kemampuan menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja. Dalam hal ini kita bisa melihat apakah karyawan dapat melakukan fungsi dan komitmen kerjanya, hasil jawaban responden disajikan pada tabel berikut.

Tabel 31

Hasil Jawaban Responden Kemampuan Menjalankan Fungsi Kerja Dan Komitmen Kerja

Alternatif Jawaban		Kuesioner	
		1	
Sangat Setuju		22	26%
Setuju		43	52%
Kurang Setuju	18	22%	
Tidak Setuju		0	0%
Sangat Tidak Setuju		0	0%
Total		83	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel IV.31 tentang kemampuan menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja, sebanyak 26% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju, dan 22% responden menjawab kurang setuju.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Syarat minimum uji validitas untuk penelitian ini memiliki sampel 83 orang maka nilai r tabel diambil dengan rumus $df = n - 2$ maka didapat $df = 83 - 2$ sehingga nilai r tabel = 0,2159. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,2159 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 32

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Soal	r tabel	r hitung	Keterangan
Disiplin (X1)	X1.1	0,2159	0,737	valid
	X1.2		0,395	valid
	X1.3		0,703	valid
	X1.4		0,565	valid
	X1.5		0,594	valid
	X1.6		0,663	valid
	X1.7		0,625	valid
	X1.8		0,601	valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,2159	0,580	valid
	X2.2		0,553	valid
	X2.3		0,577	valid
	X2.4		0,840	valid

Variabel	No. Soal	r tabel	r hitung	Keterangan
	X2.5		0,428	valid
	X2.6		0,769	valid
	X2.7		0,592	valid
	X2.8		0,574	valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,2159	0,468	valid
	Y.2		0,848	valid
	Y.3		0,607	valid
	Y.4		0,509	valid
	Y.5		0,548	valid
	Y.6		0,519	valid
	Y.7		0,509	valid
	Y.8		0,345	valid
	Y.9		0,848	valid
	Y.10		0,848	valid
	Y.11		0,607	valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 83 orang responden dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$. Jadi, apabila $r \text{ hitung}$ antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,2159 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reabilitas

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

Tabel 33

Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	N of Items	Keterangan
Disiplin (X1)	0,750	8	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,769	8	Reliabel
Kinerja (Y)	0,835	11	Reliabel

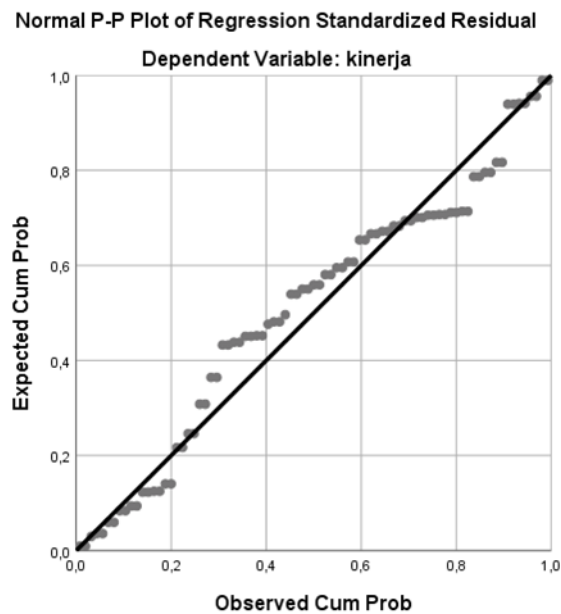
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel Disiplin (X1) sebesar 0,750, untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 0,769, dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar 0,835 yang ketiganya diatas 0,6 makaa ketiga variabel tersebut reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

3. 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 1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

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 probabilitas signifikansi 5% atau 0,05. Uji normalitas akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 34

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0347881
	Std. Deviation	1,02827504
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,046
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, hasil uji diketahui nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual

dinyatakan berdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 35
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,834	1,713		-1,655	,102		
disiplin	1,188	,080	,810	14,762	,000	,364	2,746
kompensasi	,255	,080	,174	3,174	,002	,364	2,746

a. Dependent Variable: kinerja

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 $0,364 > 0,1$ sehingga variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Nilai tolerance untuk variabel kompensasi (X2) sebesar $0,364 > 0,1$ sehingga variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

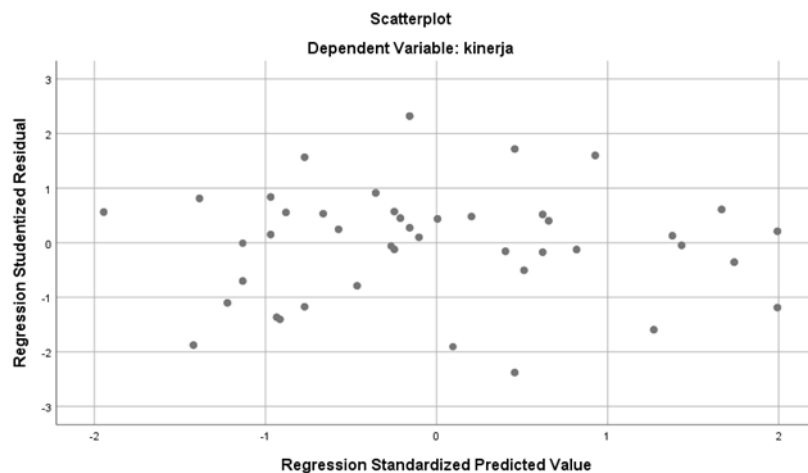
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF untuk variabel disiplin sebesar $2,746 < 10$ sehingga variabel disiplin dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF untuk variabel kompensasi sebesar $2,746 < 10$ sehingga variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

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 menyebar 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 2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Kemudian berikut ini hasil uji Glejser:

Tabel 36

Hasil Uji Glejser
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,967	,735		1,315	,192
	disiplin	-,070	,035	-,365	-2,021	,066
	kompensasi	,062	,035	,322	1,783	,078

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

a. Dependent Variable: ABSRES

``Dari hasil uji diatas didapatkan hasil signifikansi peran ganda dan stres kerja terhadap Absolute Residue lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sehingga dari ketiga uji asumsi klasik tersebut dipastikan sudah memenuhi syarat untuk lanjut ke analisis regresi linear berganda

D. Pengujian Hipotesis

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 37

Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,834	1,713		-1,655	,102		
	disiplin	1,188	,080	,810	14,762	,000	,364	2,746
	kompensasi	,255	,080	,174	3,174	,002	,364	2,746

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

a. Dependent Variable: kinerja

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -2,834 + 1,188 X_1 + 0,255 X_2 + \varepsilon$$

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

1. Nilai konstanta (α) sebesar -2,834 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel disiplin dan kompensasi dianggap 0 maka nilai Y adalah -2,834
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 1,188 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 1,188 satuan
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,255 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat kompensasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,255

1. Uji T (Parsial)

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. Hasil uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 38
Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T	Sig
Disiplin (X_1)	-1,655	0,102
Kompensasi (X_2)	14,762	0,000
Kinerja (Y)	3,174	0,002

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

Diketahui nilai t hitung variabel disiplin sebesar 14,762 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,667. maka karena $14,762 > 1,667$ dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara disiplin dan kinerja lalu nilai signifikansi nya $0,000 < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan

Diketahui nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,174 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,667 maka karena $3,174 > 1,667$ dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi kompensasi diangka 0,002 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Uji F (Simultan)

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 :

- 1) Jika P value (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap harga saham
- 2) Jika P value (Sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap harga saham

Penentuan tabel f yg digunakan menggunakan rumus berikut:
 $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df2 = n - k = 83 - 3 = 80$ sehingga $f_{tabel} = 3,11$
 Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 39
Hasil Uji F (Simultan)

F	Sig
36,466	0,000 ^b

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 $36,466 > 3,11$ f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja.

1. Koefisien Determinasi

Tabel 40
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,910	1,476

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2024

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,912 atau sama dengan 91,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 91,2% Sedangkan sisanya ($100\% - 91,2\% = 8,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 91,2% bisa dinyatakan bahwa disiplin (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Pembahasan Hasil Penelitian

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 kinerja Karyawan (Y). Berikut ini pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan

A. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Kementrian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil uji t didapatkan nilai t hitung variabel disiplin sebesar 14,762 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,667. maka karena $14,762 > 1,667$ dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara disiplin dan kinerja lalu nilai signifikansi nya $0,000 < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja Karyawan di Kementrian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Menurut Husain (2020) Disiplin kerja adalah suatu bentuk usaha Karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku Karyawan agar Karyawan berperilaku secara spontan dalam upaya bekerja sama dengan Karyawan 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 menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,174 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,667 maka karena $3,174 > 1,667$ dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi kompensasi diangka 0,002 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan untuk karyawan, maka kinerja Karyawan di Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan (Zulkifli & Saskia, 2022) bahwa Kompensasi merupakan sesuatu wujud pembayaran langsung ataupun tidak langsung dalam wujud bantuan serta insentif untuk tingkatan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Nurzakiah & Febrian, 2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)” dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

C. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan uji F mendapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $36,466 > 3,11$ f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja, dan uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi/ R Square adalah 0,912 atau sama dengan 91,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 91,2% Sedangkan sisanya ($100\% - 91,2\% = 8,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 91,2% bisa dinyatakan memiliki hubungan pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini berarti disiplin kerja dan kompensasi secara bersama sama akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur.

Hal ini mendukung penelitian (Hamdyani et al., 2022) yang berjudul “engaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”, diimana mendapatkan hasil penelitian yang sama yaitu disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan Kementerian Republik Indonesia Dirjen Rehabilitasi Sosial Sentra Mulya Jaya Di Jakarta Timur. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil koefisien regresi variabel disiplin (X1) sebesar 1,188 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 1,188 satuan. Kemudian dari hasil uji t didapatkan nilai t hitung variabel disiplin sebesar 14,762 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,667. maka karena $14,762 > 1,667$ dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara disiplin dan kinerja lalu nilai signifikansi nya $0,000 < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,255 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat kompensasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,255. Kemudian dari hasil uji t didapatkan nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,174 dimana lebih besar dibanding t tabel 1,667 maka karena $3,174 > 1,667$ dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompensasi dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi kompensasi diangka 0,002 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan uji F mendapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $36,466 > 3,11$ f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja, dan uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,912 atau sama dengan 91,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 91,2% Sedangkan sisanya ($100\% - 91,2\% = 8,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 91,2% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang sangat kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, D., Indrawati, M., & Hartati, C. S. (2022). ANALISIS KESESUAIAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 73–81.
- 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.
- 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. (2020). 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>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. CV. AA. RIZKY.
- Krisnawati, N. K., & Wimba, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3(3), 489–500. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Kurbani, A., Kurniawan, M., Iswan, J., & Liana, D. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan 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., & Febrina, 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/>
- Pirdaus, S., Garnasih, R. L., & Ningsih, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Rokan Hulu. Jurnal Bisnis Kompetitif, 1(3), 279–285. <https://doi.org/10.35446/bisniskompetitif.v1i3.1198>
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). JURNAL. 3(2), 12–24.
- Pratama, C. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT UJUNGBATU.
- 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.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS (Edisi Kedu). Kerja Sama Penerbit Mitra Wacana Media. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repository.uhamka.ac.id/id/eprint/2371/1/2019_metodologi_Penelitian_Cetak_etty.pdf
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (1st ed.). KBM INDONESIA. www.penerbitbukumurah.com
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i2.211>
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2020). 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. (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 KARYAWAN KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI YOGYAKARTA. In | JAID (Vol. 2, Issue 1).
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- 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>
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. INDONESIA MAKMUR KEDIRI. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 1(3), 71–84.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2020). 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.