

Revisi__eco_marginnada_isna_1 9_agustus_2024- 1724664214653.docx *by manuru.id*

Submission date: 31-Aug-2024 07:52PM (UTC+0530)

Submission ID: 2432825879

File name: Revisi__eco_marginnada_isna_19_agustus_2024-1724664214653.docx (144.18K)

Word count: 3541

Character count: 22854

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Nada Isna Azkiya^{1*}, Eegis Yani Pramularso², Hardani³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

*Email Semua Penulis; isnaazkiyanada@gmail.com, eegis.eyp@bsi.ac.id, hardani.hdn@bsi.ac.id

Nomor Hp Penulis Korespondensi: 08551239711

Abstrak

Perusahaan harus terus melakukan perhatian terkait peran sumber daya manusianya. Perhatian yang bisa dilakukan perusahaan dapat berupa kedisiplinan serta pembagian kompensasi yang diberikan sehingga kinerja karyawan yang dimiliki juga terus terjaga. Studi berikut mempunyai tujuan dalam mencari tahu korelasi antara kinerja karyawan di PT Artdeco Inti Kreasi dengan kompensasi dan disiplin kerja. Data pada riset ini diperoleh dengan penggunaan kuesioner dan dilakukan analisis jenis kuantitatif. Sampel penelitiannya sebanyak 40 partisipan, yang semuanya adalah karyawan PT Artdeco Inti Kreasi. Sejumlah pengujian, termasuk analisis regresi linear berganda, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji reliabilitas, hingga uji validitas, digunakan untuk menilai data. Selain itu, SPSS 26 digunakan untuk pemrosesan data. Temuan studi memperlihatkan apabila kinerja karyawan secara positif, serta signifikan diberi dampak oleh kompensasi. Demikian pula, telah dibuktikan jika disiplin kerja secara positif signifikan membuat dampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga secara signifikan diberi pengaruh oleh kompensasi serta disiplin.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Companies must prioritize the management of human resources. This can be done through measures such as enforcing discipline and providing benefits to ensure the sustained performance of their employees. Examining the relationship between PT Artdeco Inti Kreasi employee performance and work discipline and compensation is the aim of this study. Questionnaires were used to collect data, which was then quantitatively examined. The study's sample consisted of 40 employees from PT Artdeco Inti Kreasi. Various tests, including multiple linear regression analysis, linearity test, heteroscedasticity test, normality test, multicollinearity test, reliability test, and validity test, were applied to evaluate the data. SPSS 26 was utilized for data presentation. The results show that worker performance significantly and favorably affects compensation. Furthermore, work discipline has been shown to have a significant positive influence on employee performance, with compensation and discipline both playing critical roles in this regard.

Keywords : Compensation, Work Discipline, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Perusahaan sangatlah membutuhkan hadirnya Sumber Daya Manusia (SDM) guna mengelola, mengatur, dan mengendalikan aktivitas usaha dengan optimal. Peranan SDM sangat menentukan suksesnya sebuah perusahaan di mana peran tersebut berkontribusi langsung terhadap keuntungan dan kesuksesan usaha. Dengan semakin cepatnya perkembangan global dan meningkatnya persaingan, pimpinan perusahaan harus membimbing SDM yang telah tersedia, maka dari itu dapat memperoleh mutu yang lebih optimal.

Pencapaian yang ditentukan oleh tindakan atau prestasi, serta kuantitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam rentang waktu tertentu disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana seorang pekerja melaksanakan tugasnya sejalan pada pedoman atau kesepakatan yang ditetapkan. Semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan tersebut jika kinerja karyawan menurun.

Pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawan disebut sebagai kompensasi. Ini merupakan cara untuk menunjukkan bentuk apresiasi kepada anggota staf atas kontribusi mereka terhadap pertumbuhan perusahaan, baik berbentuk nonfinansial ataupun finansial. Penghargaan ini dapat berupa gaji, bonus, pensiun, tunjangan. Kompensasi perlu menjadi perhatian penting bagi perusahaan, di mana dengan memberi pekerja upah yang adil sangat penting sebab membuat mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan dan hasil usaha mereka.

Menegakkan disiplin sangat penting bagi perusahaan karena disiplin mencakup aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Kedisiplinan dalam bekerja memberikan keuntungan besar baik akan perusahaan ataupun karyawan. Bagi perusahaan, kedisiplinan kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjamin terlaksananya pekerjaan dengan baik.

PT Artdeco Inti Kreasi berlokasi di Jl. Cipinang Muara II No, 29H Pondok Bambu, Duren Sawit, Kota Jakarta Timur menjadi perusahaan yang bergerak di bidang jasa Design dan Contractor untuk Exhibition-Interior-Decoration. PT Artdeco Inti Kreasi memiliki masalah terkait kinerja karyawan yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dalam hal ini semua fenomena yang ada terkait dengan kompensasi yang diterima karyawan dan disiplin kerja. Pada saat melakukan observasi dari berbagai permasalahan terungkap terkait disiplin kerja, meskipun perusahaan telah menerapkan sistem stempel kertas untuk pengelolaan kehadiran, namun diketahui masih ada karyawan yang mengalami keterlambatan melewati pukul 08.00 WIB dengan jumlah tidak sedikit, disaat jam istirahat selesai terdapat karyawan yang masih diluar kantor, dan jam pulang kurang dari jam 17.00 WIB. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT Artdeco Inti Kreasi mengenai kompensasi mereka ada yang tidak sebanding dengan beban kerja mereka, akibatnya sebagian karyawan merasa tidak adil jika kompensasi yang diterima lebih kecil dengan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan.

Penelitian oleh (Tumanggor & Girsang, 2021) berpendapat apabila dipertimbangkan secara parsial, disiplin kerja ditemukan dampak yang baik pada kinerja dan juga terdapat signifikansi. Kompetensi serta disiplin kerja keduanya memiliki dampak secara simultan.

Selanjutnya (Bahri, 2022) secara parsial dan simultan kompensasi serta disiplin kerja secara positif memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian di PT Modern Widya Tehnical oleh (Satedjo & Kempa, 2017) walaupun disiplin kerja dan kompensasi memiliki dampak keseluruhan pada kinerja, disiplin kerja sendiri tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian berbeda juga di PT Kencana Sawit Indonesia (Marlius & Pebrina, 2022) di mana mereka mendapatkan hasil bahwa sementara motivasi serta disiplin kerja mempunyai dampak yang bagus pada kinerja karyawan dan juga signifikan, baik secara parsial maupun bersamaan, kompensasi tidak memengaruhi kinerja.

Selanjutnya berbeda pula penelitian di PT Rajasaland oleh (Rianda & Winarno, 2022) meskipun lingkungan kerja fisik serta kompensasi mempunyai pengaruh dalam kinerja, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi secara keseluruhan.

Setelah melihat hasil permasalahan, peneliti tertarik menjalankan riset ini di PT Artdeco inti Kreasi Jakarta Timur dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Artdeco inti Kreasi Jakarta Timur”.

B. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi mencakup semua imbalan yang karyawan peroleh, baik bentuknya bonus ataupun insentif, gaji ataupun upah, serta berbagai tunjangan/manfaat, (A. Sari, Zamzam, & Syamsudin, 2020). Kompensasi merupakan ungkapan apresiasi yang diberikan pemberi kerja kepada stafnya, entah itu langsung atau tidak. Adapun kompensasi tidak langsung yang mencakup manfaat nonfinansial seperti tunjangan, sedangkan kompensasi langsung sering kali dibayarkan secara tunai atas pekerjaan yang diselesaikan (Rumawas, 2018). Indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Irvani, Nurhidayati, & Sari, 2021) berupa gaji/ upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas kantor

Disiplin Kerja

Perilaku dan tindakan pekerja yang mematuhi kebijakan organisasi, baik tertulis maupun tidak, disebut sebagai disiplin. Disiplin kerja, berdasarkan Mulyadi dalam (Juniarti & Indahingwati, 2020) memerlukan kewajiban dan kemauan untuk mematuhi standar perusahaan. Menurut Menurut Sutrisno dalam (Arsindi, Kamidin, Rahman, Mahmud, &

Suryanti, 2020) disiplin merupakan perbuatan, sikap, dan perilaku yang menaati peraturan organisasi yang ditetapkan dan tidak tertulis. Hal ini meliputi, menurut Sinambela dalam (Sucipto & Gunawan, 2021) tingkat kewaspadaan, etika kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan, serta kehadiran.

Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi sebuah hasil dari individu yang meraih prestasi sewaktu melakukan tugasnya, yang dipengaruhi oleh bakat, latar belakang, komitmen, dan jumlah waktu yang dilalui, Hasibuan dalam (Budiyanto, 2022) Selain itu, kinerja karyawan mengukur semua pencapaian yang diraih oleh pekerja sewaktu berhasil menjalani tugas menyesuaikan kewajiban yang sudah dipercayakan, begitu pendapat Notoatmodjo dalam (Purba, 2023). Lebih lanjut, kinerja juga mengacu pada seberapa baik seseorang menjalani pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu relatif terhadap standar yang telah ditetapkan Rivai dalam (Shyreen A et al., 2022). Standarnya berupa kepatuhan terhadap waktu, mutu kerja, dan jumlah pekerjaan, menurut Zaputri dalam (Sari, Suardhika, & Rihayana, 2023).

C. METODE PENELITIAN

Dengan memanfaatkan alat statistik guna menganalisis data, desain penelitian ini mengaplikasikan metodologi kuantitatif. Lebih lanjut, populasi penelitiannya merupakan seluruh anggota karyawan PT Artdeco Inti Kreasi di Jakarta Timur, dan sampling jenuh menjadi metode yang dipergunakan. Variabel disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kompensasi dicakup oleh pertanyaan pada skala Likert lima poin dalam kuesioner yang dipergunakan dalam mengumpulkan data pada riset ini. Program SPSS 25 diaplikasikan guna memeriksa data. Pendekatan analisis meliputi analisis regresi linier berganda, uji kualitas data (reliabilitas serta validitas), uji hipotesis (uji-t serta uji-F) serta uji asumsi klasik (multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Uji Validitas Kompensasi (X1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.1	0,711	0,320	Valid
X1.2	0,813	0,320	Valid
X1.3	0,835	0,320	Valid

X1.4	0,694	0,320	Valid
X1.5	0,746	0,320	Valid
X1.6	0,587	0,320	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Ditentukan dari dibandingkannya value r hitung dan value r tabel, dihasilkan temuan melalui pengujian validitas bagi faktor Kompensasi (X1). Jika value r hitung melebihi r tabel, bernilai minimum 0,320, variabel tersebut dianggap valid. Temuan ini mendukung kesimpulan bahwa instrumen pertanyaan merupakan alat yang sangat berguna untuk menentukan variabel penelitian.

Uji Validitas Disiplin Kerja(X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X2.1	0,725	0,320	Valid
X2.2	0,792	0,320	Valid
X2.3	0,753	0,320	Valid
X2.4	0,677	0,320	Valid
X2.5	0,447	0,320	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Temuan dari pengujian validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) memperlihatkan hasil yang sangat baik. Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai 0,320 atau nilai r hitung > r tabel, maka itu berarti instrumen pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian.

Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X3.1	0,760	0,320	Valid
X3.2	0,596	0,320	Valid
X3.3	0,762	0,320	Valid
X3.4	0,532	0,320	Valid
X3.5	0,721	0,320	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Dari uji validitas terhadap variabel Kinerja (Y) ditemukan temuan yang sangat baik. Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai 0,320 atau nilai r hitung > r tabel, itu

berarti instrumennya pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

2
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,814	6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,621	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,748	5	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Tabel berikut menampilkan nilai kinerja karyawan (0,748), nilai disiplin kerja (0,621), dan variabel kompensasi (0,814) pada nilai alpha Cronbach. Maka bisa diambil simpulan jika item pertanyaan pada kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai > 0.60 maka dinyatakan reliabel dan seluruh variabel dapat dipergunakan pada riset berikut.

Uji Normalitas

Metode disebut normal atau tidak jika nilai level signifikannya >0,05, begitupun sebaliknya.

3
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

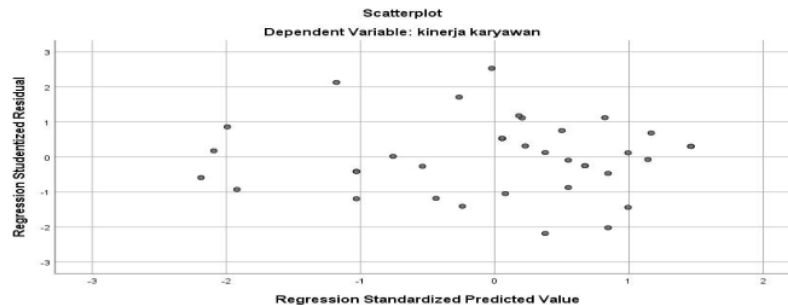
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std.		1,28367620
	Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		,085
	Positive		,072
	Negative		-,085
Test Statistic			,085
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data yang diolah, 2024

Melalui tabel tersebut diperlihatkan apabila value signifikan diatas 0,200 ($0,200 > 0,05$) yang di mana berarti residual regresi berdistribusi normal, maka asumsi normalitas telah terpenuhi. Data tersebut menunjukkan bahwa data tersebut sesuai untuk membuktikan kebenaran hipotesis karena menggunakan data yang diketahui normal dalam distribusinya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Pada gambar yang disajikan telah memperlihatkan jika di atas ada titik-titik tak menentu dan yang terletak di bawah sumbu 0 pada sumbu Y telah beredar, tanpa membuat pola khusus. H_0 diterima karena bisa diberi simpulan tidak adanya bukti heteroskedastisitas terjadi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,192	2,338		1,793	,081		
	kompensasi	,243	,076	,354	3,191	,003	,836	1,197
	disiplin kerja	,525	,101	,574	5,178	,000	,836	1,197

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Melaui table tersebut variabel Kompensai (X1) dan variable disiplin kerja adalah 1,197 < 10 dan nilai tolerance 836 > 0,01, jadi tidak ditemukan adanya multikolonieritas dalam data.

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,192	2,338		1,793	,081
	Kompensasi	,243	,076	,354	3,191	,003
	Disiplin Kerja	,525	,101	,574	5,178	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Menurut tabel tercantum, konstanta adalah 4,192, value b1 variabel kompensasi yakni 0,243, serta value b2 variabel disiplin kerja yakni 0,525. Berikut rumus persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 4.192 + 0,243X_1 + 0,525X_2 + e$$

Melalui persamaan regresi linier berganda bisa diambil kesimpulan, yakni:

1. Nilai konstanta sebanyak 4,192 memperlihatkan jika kinerja karyawan seharusnya berada pada angka 4,192 jika faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja dianggap sebagai konstan.
2. Terdapat korelasi positif antara kompensasi dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sejumlah 0,243 bagi variabel kompensasi (X1). Hal tersebut memperlihatkan apabila kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan nilai kompensasi.
3. Koefisien variabel disiplin kerja sebanyak 0,525 menandakan jika kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja secara positif.

Melalui tabel tersebut menentukan H_a maupun H_0 yang diterima atau di tolak maka thitung diatas sebanding dengan nilai t tabel 2,026 pada tingkatan signifikansi 5%. Kesimpulan berikut ini dapat dibuat dengan membuat banding dari value t tabel serta t hitung:

1. Nilai statistik tabel
 - a. Variabel kompensasi (X1) pada kinerja karyawan (Y), dalam temuan uji t menampilkan jika nilai t hitung ($3,191 > 2,026$) melebihi t tabel. Dengan demikian, itu berarti apabila H_a diterima dan H_0 ditolak, yang mengindikasikan kompensasi memiliki peran yang besar pada kinerja pekerja PT Artdeco Inti Krerasi Jakarta Timur.
 - b. Variabel disiplin kerja (X1) pada kinerja (Y) dalam hasil uji t menampilkan apabila nilai t hitung ($5,178 > 2,026$) melebihi t tabel. Demikianlah, itu berarti disiplin kerja di PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur ditemukan dampak yang besar juga positif pada kinerja karyawan, dengan H_a disepakati dan H_0 ditolak.

2. Nilai probabilitas

- Berhubung nilai probabilitas variabel kompensasi memiliki nilai sig sejumlah 0.00 yang tidak melebihi 0.05, sehingga H_a disepakati dan H_0 ditolak. Hal tersebut menandakan apabila kinerja karyawan (Y) dan kompensasi (X1) memiliki hubungan yang signifikan.
- H_a disepakati dan H_0 ditolak dikarenakan nilai probabilitas dalam variabel disiplin kerja yaitu 0,000 yang juga tidak melebihi 0,05. Itu menjadi bukti apabila kinerja karyawan (Y) dan kompensasi (X1) ditemukan hubungan yang signifikan.

2. UJIF

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,444	2	3,222	10,338	,000 ^b
	Residual	11,531	37	,312		
	Total	17,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Data yang diolah, 2024.

1. Nilai statistik tabel

Melalui hasil pengujian simultan pada tabel tersebut, nilai F hitung sebanyak 30.143 melebihi value F tabel sebanyak 3,252. Demikianlah, H_a disepakati dan H_0 ditolak, yang membuktikan jika faktor disiplin kerja dan kompensasi berdampak dalam kinerja karyawan secara simultan.

2. Nilai probabilitas

Selanjutnya, hasil uji F (simultan) menampilkan nilai sig sebanyak 0,000 lebih rendah daripada 0,05. Alhasil, H_a disepakati dan H_0 ditolak, yang menyimpulkan jika faktor kompensasi dan disiplin mempunyai dampak pada kinerja secara bersamaan.

26 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,599	1,31791

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS 26.

Melalui tabel tersebut diketahui nilai R Square (Koefisien Determinasi) berjumlah 0,599 yang kuat terhadap variable Kinerja karyawan (Y) sebesar 59,9%.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan dapat terlihat adanya dampak gaji pada kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi hasilnya positif ditunjukkan pada persamaan regresi yang berarti jika variabel kompensasi meningkat, maka kinerja mengalami kenaikan. Apabila sebaliknya jika kompensasi berkurang sehingga kinerja kemungkinan mengalami penurunan. Dengan kompensasi yang lebih baik dan lebih adil akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan uji-t yang menguji dampak kompensasi pada kinerja karyawan mendukung hal ini pada kasus karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi, yang kemudian diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,03 tidak mencapai 0,05, serta nilai thitung sebanyak 3,191 besarnya melebihi t tabel 2,026. Hipotesis pertama diterima, memperlihatkan apabila kinerja karyawan dapat memperoleh pengaruh dari kompensasi.

Temuan studi kali ini konsisten dengan temuan milik (Bahri, 2022) sebelumnya, yang mendapatkan apabila kinerja secara positif diberi pengaruh yang signifikan oleh adanya kompensasi. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian (Marlius & Pebrina, 2022) dan (Rianda & Winarno, 2022) yang mendapat temuan bahwa gaji tidak memiliki dampak yang besar pada kinerja serta positif juga.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang dijalankan menggambarkan bagaimana hasil perhitungan membuktikan apabila disiplin kerja terdapat dampak positif dalam kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi. Tandanya jika semakin tingginya disiplin kerja, kinerja juga naik mengikuti. Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan dengan adanya disiplin kerja yang lebih merata dan optimal. Adapun temuan uji t membuktikan apabila variabel disiplin kerja mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan secara parsial, dengan nilai signifikansi 0,00 dan t hitung yaitu 5,178 yang melebihi t tabel 2,026. Diterimanya hipotesis kedua menandakan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Temuan kali ini melalui temuan dari kajian terdahulu milik (Marlius & Pebrina, 2022) dan (Tumanggor & Girsang, 2021) bahwasannya variabel disiplin berpengaruh positif serta signifikannya pada kinerja karyawan. Adapun temuan yang tidak selaras melalui temuan sebelumnya milik (Satedjo & Kempa, 2017) menunjukkan disiplin kerja secara positif tidak ditemukan dampak signifikan pada kinerja.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari perhitungan memperlihatkan temuan apabila kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi diberi dampak secara positif dari disiplin kerja hingga kompensasi, seperti yang

ditunjukkan oleh persamaan regresi. Hal tersebut mengimplikasikan bila meningkatnya disiplin kerja serta kompensasi akan mendorong maju kinerja karyawan. Temuan uji F, yang memperlihatkan value F hitung yakni 30.143, yang lebih tinggi dari F tabel yakni 3.252, menegaskan pentingnya hal ini.

Ha terima sementara Ho ditolak, secara simultan faktor kompensasi serta disiplin kerja diketahui berdampak pada hasil kinerja, dengan level signifikansi sejumlah 0,0005 atau tak lebih dari 0,05. Demikianlah, dapat diartikan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan signifikan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi karyawan PT Artdeco Inti Kreasi diberi dampak oleh disiplin kerja secara signifikan. Semua itu sependapat dengan studi terdahulu yang dijalankan (Satedjo & Kempa, 2017) dan (Bahri, 2022).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan temuan penelitian secara parsial, kinerja pekerja di PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur dipengaruhi oleh kompensasi secara signifikan, yang tampak dari value t hitung yang melebihi t tabel ($3,191 > 2,026$). Lebih lanjut, penelitian ini juga memperlihatkan apabila disiplin kerja ditemukan ada dampak yang kuat pada kinerja, seperti yang tampak dari value t hitung untuk disiplin yang melebihi t tabel ($5,178 > 2,026$). Secara bersamaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur secara signifikan berpengaruh.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran untuk perusahaan, pemimpin hendaknya bersikap adil dalam pembagian kompensasi harus didasarkan pada kinerja dan pencapaian karyawan. Seorang karyawan lebih baik diberi kompensasi lebih dalam bentuk insentif berdasarkan tingkat keberhasilan atau kinerjanya. dan memperoleh gaji yang sesuai dengan kebutuhan mereka untuk lebih mendorong semangat kerja guna mencapai kinerja karyawan. Di samping itu, untuk menjamin bahwa pekerja mempertahankan kedisiplinan mereka, disiplin kerja harus diterapkan secara terorganisir, dimulai dengan pembuatan peraturan kerja di tingkat tertinggi dan menerapkannya di tingkat terendah. Kebijakan-kebijakan ini harus diimbangi dengan hukuman yang adil bagi karyawan yang melanggarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsindi, Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suryanti. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 86–95. Retrieved from <https://repository.umi.ac.id/1567/1/Arsindi.pdf>
- Bahri, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat

- Kabupaten Gowa. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 292–298. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1898>
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 104–118.
- Irvani, T., Nurhidayati, A., & Sari, D. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 3(2), 1–15. <https://doi.org/10.32938/jie.v3i2.1554>
- Juniarti, A. P., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–12. Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3543>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Purba, B. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR NBP 20 Delitua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(1), 109–121.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sari, N. G. A. A. D. Y., Suardhika, I. N., & Rihayana, I. G. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vegas Viva Ventury Bali. *Values*, 4(1), 166–178.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–472.
- Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Peranan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Kinerja Karyawan Departemen Molding Pt FCC Indonesia. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 329–340. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1783>
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournal.unwaha.ac.id

Internet Source

6%

2

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

2%

3

repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

2%

4

ejurnal.stie-trianandra.ac.id

Internet Source

1%

5

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

1%

6

journal.yrpioku.com

Internet Source

1%

7

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

1%

8

www.slideshare.net

Internet Source

1%

9

Submitted to College of the Canyons

Student Paper

1%

10	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1 %
11	www.jurnal.stiatabalong.ac.id Internet Source	1 %
12	eprints.polsri.ac.id Internet Source	<1 %
13	docobook.com Internet Source	<1 %
14	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
15	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
16	artdecointikreasi.com Internet Source	<1 %
17	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
18	greenpub.org Internet Source	<1 %
19	prin.or.id Internet Source	<1 %
20	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
21	Mohammad Alfadia Fathon, Fauziyah Fauziyah, Siti Isnaniati. "Pengaruh	<1 %

Penghasilan dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Pedesaan dan Perkotaan (PBB-P2) di Kelurahan Semampir Kota Kediri", Jurnal Ilmiah Cendekia Akuntansi, 2022

Publication

22

Putu Gede Denny Herlambang, Ni Ketut Sukanti, I Kadek Sara Mandiyasa, Bagus Arya Wijaya. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021

Publication

<1 %

23

diva.sfsu.edu

Internet Source

<1 %

24

jurnal.umpar.ac.id

Internet Source

<1 %

25

Moh. Farid Atho'illah Fahrur Rozi, Sukaris Sukaris. "pengaruh kualitas produk, harga dan nkualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen", Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2020

Publication

<1 %

26

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Revisi__eco_marginnada_isna_19_agustus_2024-1724664214653.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12