

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK DIVISI TELEOPERATION CABANG CISAUK KABUPATEN TANGERANG

Rosita Sari¹, Jeni Andriani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹rositatin689@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen00436@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on the performance of PT BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation cabang cisauk kabupaten tangerang. The research method used in this research is quantitative research. The sample used in this study is the result of the slovin technique, namely 86 respondents. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were data instrument testing, classical assumption testing, analysis testing and hypothesis testing. Testing the hypothesis partially on the compensation variable(X1) obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3,446 > 1,663$) and a significance value of $0.001 < 0.05$. This means that compensation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Statistical test of work discipline variable (X2) on employee performance obtained $t_{count} > t_{table}$ ($5,815 > 1,663$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that work discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained $f_{count} > f_{table}$ ($124,675 > 3.105$) and a significance value of $0,000 < 0,05$. So it can be concluded that compensation (X1) and work discipline (X2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). The determination obtained by R Square is 0.750, meaning that the compensation and work discipline variables together have an influence contribution of 75% on employee performance. While the remaining 25% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation cabang cisauk kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dan populasi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,446 > 1,663$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,815 > 1,663$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($124,675 > 3,105$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,750, artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 75% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis yang dihadapi oleh PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang mengharuskan perusahaan dapat menghadapi tantangan dalam persaingan dan melakukan antisipasi dengan cara terus menciptakan ide serta inovasi, mengembangkan strategi dan meningkatkan sumberdaya serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk yang dapat menjadi strategi dalam merebut pasar dan menjadi lebih unggul dari para pesaing yang ada. PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang adalah perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di bursa efek Jakarta dan bursa efek Surabaya (sekarang disebut Bursa efek Indonesia atau "BEI"). Perusahaan melakukan go public pada Mei 1990 dengan kode saham BFIN.

Kegiatan usaha PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang pada dasarnya meliputi tiga jenis pembiayaan. Pertama, pembiayaan modal kerja, investasi dan multiguna yang ditunjukkan untuk kebutuhan produktif seperti modal kerja, investasi dan pengembangan usaha, maupun untuk kebutuhan konsumtif seperti biaya pernikahan, renovasi rumah, dan lain-lain. Kedua, pembiayaan sales dan lease back, yakni pembiayaan untuk pembelian mesin dan alat berat baru maupun bekas untuk menunjang produktivitas usaha mulai dari alat berat industry seperti mesin excavator, bulldozer, crane, forklift, berbagai jenis truk, mesin industry hingga alat-alat Kesehatan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang "Pengaruh kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang".

Dari hasil evaluasi kinerja karyawan penulis dapat mengetahui apakah seseorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi. Peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. Manajemen tersebut harus merupakan suatu siklus tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Hasil evaluasi kinerja menjadi feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya. Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja setiap tahunnya.

Berikut saya jelaskan melalui data pra survei penilaian karyawan setiap tahunnya untuk melihat penurunan kinerja pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang.

Tabel 1.1
Satandar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

Nilai	Kategori
91-100	Sangat baik
80-90	Baik
70-79	Cukup
51-69	Buruk
1-50	Sangat buruk

Sumber: PT. BFI Finance Indonesia Tbk

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan
PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk
Kabupaten Tangerang

No	Indikator penilaian	Hasil penilaian									
		2018		2019		2020		2021		2022	
		angka	katagori	angka	katagori	angka	katagori	angka	katagori	angka	katagori
1	Kualitas hasil pekerjaan	82	Baik	79	Cukup	81	Baik	80	Baik	87	Baik
2	Kuantitas hasil pekerjaan	80	Baik	76	Cukup	79	Cukup	76	Cukup	89	Baik
3	Pengetahuan kerja	81	Baik	80	Baik	77	Cukup	79	Cukup	76	Cukup
4	Pelaksanaan tugas	79	Cukup	76	Cukup	76	Cukup	84	Baik	72	Cukup
5	Tanggung jawab	83	Baik	78	Cukup	80	Baik	81	Baik	78	Cukup

Sumber: data diolah penulis, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan menunjukkan dimana penilaian kinerja karyawan pada lima tahun

terakhir pada tahun 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 terlihat angka penilaian yang selalu naik dan menurun, walaupun masih ada kategori “cukup”.

Namun dilihat dari angka penilaian cenderung penilaiannya tidak stabil, yang mana setiap tahunnya mempunyai tren naik dan menurun yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan belum dikatakan baik, sehingga penilaian manajemen terhadap kinerja karyawan menurun, maka dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan sehingga pencapaian tujuan perusahaan tercapai

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Kompensasi
PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK
DIVISI TELEOPERATION
CABANG CISAUK KABUPATEN TANGERANG

Pertanyaan	Hasil		Jumlah sampel
	Ya	Tidak	
Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	16	4	20
Saya puas dengan gaji yang saya terima	11	9	20
Insentif yang saya terima sesuai dengan pencapaian saya	6	14	20

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap insentif yang diterima belum sesuai dengan pencapaian kerja yang dijalani. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum maksimal dan ini membuat para karyawan tidak memaksimalkan pekerjaannya dengan baik. Kendala ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut dan akan mengganggu pencapaian tujuan . dari PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang, sedangkan gaji yang diterima oleh karyawan rata rata sudah sesuai dengan beban kerja walaupun ada beberapa karyawan yang pilih tidak setuju.

Hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja pegawai. Ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan merupakan sikap rendahnya kedisiplinan kerja. Jika disiplin dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan target perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja
PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk
Kabupaten Tangerang

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi		Jumlah Pelanggaran
		Tanpa Keterangan	Terlambat	
2018	75	20	4	24
2019	78	22	4	26
2020	80	24	8	32
2021	84	28	3	31
2022	86	30	5	35

Sumber: data diolah penulis, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.4 diatas dapat diketahui total pegawai yang tanpa keterangan pada tahun 2018 sebanyak 20 karyawan, tahun 2019 sebanyak 22 karyawan, tahun 2020 sebanyak 24 karyawan, tahun 2021 sebanyak 28 dan tahun 2022 sebanyak 30. Yang terlambat tahun 2018 sebanyak 4 karyawan, tahun 2019 sebanyak 4 karyawan, tahun 2020 sebanyak 8 karyawan, tahun 2021 sebanyak 3 karyawan dan tahun 2022 sebanyak 5 karyawan.

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan Kompensasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan Kompensasi yang cukup, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kompensasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini selaras dengan pendapat Menurut Simamora (2018:445) menjelaskan bahwa “Kompensasi adalah semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan”.

Kompensasi seharusnya mampu mendorong semangat bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, Kompensasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji masih sering menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan

senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karier.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki kompensasi yang cukup akan memungkinkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan baik. Akan tetapi kondisi pencapaian kompensasi pada karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang masih ada yang belum mencapai standar yang diharapkan karyawan seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 5
Data Kompensasi Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang Tahun 2018 - 2022

Tahun	Insentif ideal (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (Rp)	Presentase (%)
2018	Rp. 68.800.000	Rp. 59.850.000	Rp. 8.950.000	87%
2019	Rp. 44.200.000	Rp. 35.000.000	Rp. 9.200.000	79%
2020	Rp. 59.340.000	Rp. 46.800.000	Rp. 12.540.000	79%
2021	Rp. 71.380.000	Rp. 59.500.000	Rp. 11.880.000	83%
2022	Rp. 78.228.000	Rp. 63.000.000	Rp. 15.882.000	81%
Rata2	Rp. 81.700.000	Rp. 75.000.000	Rp. 6.700.000	92%

Sumber: PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation, 2022

Berdasarkan table 1.5 pada tahun 2018 presentase insentif yang diperoleh karyawan hanya 87%, pada tahun 2019 presentase insentif yang diperoleh karyawan mengalami penurunan yaitu 79%, pada tahun 2020 presentase insentif sama dengan tahun sebelumnya, pada tahun 2021 presentase insentif yang diperoleh karyawan mengalami kenaikan yaitu menjadi 83%, dan pada tahun 2022 presentase insentif yang diperoleh karyawan mengalami kenaikan yaitu menjadi 92%.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna

juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini selaras dengan pendapat Rivai (2019:44) yang menyatakan “Disiplin Kerja Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Tabel 1. 6
Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja / tahun	Rata2 Alpha/Hari/Tahun	Rata2 Terlambat/Hari/Tahun	Kelalaian Kerja	Jumlah pelanggaran
2018	75	300	20	8	4	32
2019	78	300	22	9	4	35
2020	80	300	24	11	8	43
2021	84	300	28	13	3	51
2022	86	300	30	13	5	56

Sumber: PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation

Berdasarkan Tabel 1.6 terlihat bahwa absensi karyawan setiap tahun terdapat kecenderungan tingkat ketidakhadiran karyawan yang alpha atau tidak ada kabar, terlambat, kelalaian kerja, dan jumlah pelanggaran meningkat. Tentu hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang. Salah satu faktor dari menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan untuk bekerja.

Berikutnya adalah data kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang. menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal.

Tabel 1. 7
Data Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang tahun 2018 - 2022.

No	Indikator penilaian	2018	2019	2020	2021	2022
1	Kualitas hasil pekerjaan	82	79	81	80	87
2	Kuantitas hasil pekerjaan	80	76	79	76	89
3	Pengertian kerja	81	80	77	79	76
4	Pelaksanaan tugas	79	76	76	84	72
5	Tanggung jawab	83	78	80	81	78
	Rata-rata nilai % (pertahun)	81	77,8	78,6	80	80,4

Sumber: PT. BFI Finance Indonesia Tbk

Berdasarkan pada tabel 1.7 diatas dapat dilihat adanya fenomena atau menurun nya kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation Cabang Cisauk Kabupaten Tangerang dalam 5 tahun terakhir. Pada tahun 2018 dengan rata-rata nilai 81 yang berarti baik, sedangkan pada tahun 2019 dengan rata-rata nilai 77,8 yang berarti cukup pada tahun 2020 dengan nilai 78,6 yang berarti cukup. Pada tahun 2021 dengan nilai 80 yang berarti baik, dan di tahun 2022 dengan nilai 80,4 yang berarti baik. Jadi dapat dilihat dari tahun 2018 hingga 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan bahkan belum bisa mencapai kriteria sangat baik untuk mencapai target. Tetapi dari tahun 2021 hingga 2022 kinerja karyawan mengalami kenaikan.

Berdasarkan keterangan diatas menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan mengalami penurunan diakibatkan oleh terjadinya kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Hal ini menggaris bawahi bahwa keunggulan dalam sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, berarti juga keunggulan bagi perusahaan tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan menstabilkan beban pekerjaan karyawan yang dimilikinya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sularmi, L., Anggraini, N., J Andriani, J. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora* Vol.2, No.1 (2022). *Kompensasi Disiplin kerja dan Produktifitas Karyawan*. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4% sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 16,242 + 0,309X1 + 0,304X2$. Artinya meskipun tanpa ada pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2), maka karyawan tetap memiliki tingkat prestasi kerja sebesar 16,242. Nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,309 artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,304 artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil regresi linear berganda diperoleh nilai

koefisien determinasi (R²) sebesar 0,344 dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $18,875 > 3,120$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Yulandri dan Onsardi, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan." Sumber: Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Volume 1, Nomor 2, Juni 2020 e-ISSN: 2715-2480 p-ISSN: 2715-1913. *Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Lokasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut: $Y = 14.876 + 0,277X1 + 0,795X2$ analisis korelasi $R = 0,823$ (X1-Y), $0,926$ (X2-Y) dan koefisien detrmniasi $R^2 = 0,521$ atau sekitar (52,51%) melalui pengujian hipotesis bersama (secara bersamaan) dan individual (parsial) dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), = 0,000. Simpulan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.

Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus" Sumber: Stie Semarang, Ikip Pgri Bojonegoro, VOL 11 No 1 Edisi Februari 2019 (ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-7826) *Kompensasi dan disiplin kerja dan Kinerja Karyawan disiplin kerja, universitas muria kudus* Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai (Fhitung = 23,705) > (Ftabel = 2,84) dan nilai [pvalue (Sig.) = 0,000] < 0,05. berdasarkan kesimpulan tersebut maka disarankan agar pimpinan dapat mengelola ketiga variabel tersebut menuju perbaikan atau peningkatan kinerja karyawan.

Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare & Catur Harjo "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik" Sumber: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia, Volume 08, Nomor 02, Agustus 2021, E-ISSN 2598-398X || P-ISSN 2337-8743 *Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*

Karyawan Warung padang upik. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,505. Pada hasil uji F kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Sri Lestari, Dilla Afifah “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi” Sumber: Universitas Islam As-Syafi’iyah Vol. 3 No. 1 – Desember 2020 Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelatihan kerja Pt ardena artha mulia bagian produksi hasil pengujian hipotesis secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,108 > 0,05 dan thitung 1,639 < 1,678. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan thitung 5,112 > 1,678. Koefisien determinasi (R²) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,317 artinya presentase sumbangan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,7% dan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: kompensasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Koefisien determinasi (R²) untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,536 artinya presentase sumbangan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: lingkungan kerja, job description, pendidikan, dan lain-lain.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu

valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen

(Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,469	0,212	Valid
2	X1.2	0,501	0,212	Valid
3	X1.3	0,659	0,212	Valid
4	X1.4	0,744	0,212	Valid
5	X1.5	0,736	0,212	Valid
6	X1.6	0,730	0,212	Valid
7	X1.7	0,705	0,212	Valid
8	X1.8	0,782	0,212	Valid
9	X1.9	0,762	0,212	Valid
10	X1.10	0,767	0,212	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada table 4.9, variable Kompensasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,708	0,212	Valid
2	X2.2	0,728	0,212	Valid
3	X2.3	0,711	0,212	Valid
4	X2.4	0,772	0,212	Valid
5	X2.5	0,754	0,212	Valid
6	X2.6	0,754	0,212	Valid
7	X2.7	0,736	0,212	Valid
8	X2.8	0,719	0,212	Valid
9	X2.9	0,793	0,212	Valid
10	X2.10	0,783	0,212	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.10, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > rtabel (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,800	0,212	Valid
2	Y.2	0,786	0,212	Valid
3	Y.3	0,741	0,212	Valid
4	Y.4	0,699	0,212	Valid
5	Y.5	0,738	0,212	Valid
6	Y.6	0,769	0,212	Valid
7	Y.7	0,718	0,212	Valid
8	Y.8	0,770	0,212	Valid
9	Y.9	0,765	0,212	Valid
10	Y.10	0,819	0,212	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.11, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabell (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

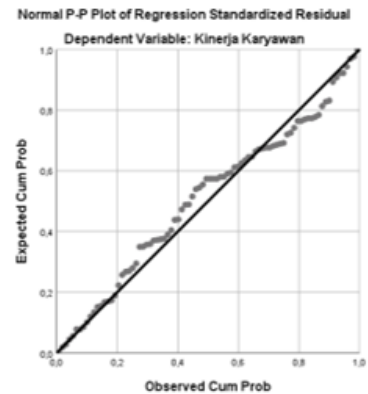
Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,878	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,911	0,600	Reliabel
KinerjaKaryawan (Y)	0,918	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa variable Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan masing-masing variable memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber: Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Gambar 4.2
Grafik P-P Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan polagrafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,541	2,052			1,726	0,088		
kompensasi	0,343	0,100	0,336		3,446	0,001	0,316	3,163
Disiplin kerja	0,550	0,095	0,567		5,815	0,000	0,316	3,163

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.13, diperoleh nilai Tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja sebesar 3,163. Artinya nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,702	1,249		4,566	0,000
Kompensasi	0,106	0,061	0,318	1,749	0,084
Disiplin kerja	0,184	0,058	0,582	3,205	0,012

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Dari table 4.14, Glejser test model pada kompensasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,084 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,192 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,866a	0,750	0,744	3,930	2,120
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Dari data tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai dari Durbin Watson sebesar 2,120 yang dimana nilai Durbin-Watson berada diantara interval (1,550 -2,460), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada auto korelasi.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,136	2,362		2,598	,011
	Kompensasi	,822	,066	,805	12,450	,000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Dari persamaan pada tabel 4.17, uji regresi sederhana dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B, maka diperoleh persamaan regresi:
 $Y = 6,136 + 0,822 X1$

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,061	2,037		2,975	,004
	disiplin kerja	,819	,057	,845	14,500	,000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Dari persamaan pada table 4.18, uji regresi sederhana dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B, maka diperoleh persamaan regresi:
 $Y = 6,061 + 0,819 X2$

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,541	2,052		1,726	0,088
	Kompensasi	0,343	0,100	0,336	3,446	0,001
	Disiplin Kerja	0,550	0,095	0,567	5,815	0,000
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Dapat dilihat table 4.19 pada kolom kedua (Unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai konstanta (constant) adalah 3,541, nilai variable Kompensasi sebesar 0,343 dan nilai Disiplin Kerja sebesar 0,550 Maka hasil dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi: $Y = 3,541 + 0,343 X1 + X2.0,550$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.20
 Uji Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X1)

Correlations			
kompensasi	Pearson Correlation	Kompensasi kerja	Kinerja Karyawan
		1	0,805a
	Sig. (2-tailed)		
	N	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,805a	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	86	86

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,805 yang tergolong pada kategori rendah. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 4.21
 Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations			
		disiplin kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	0,845a
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,845a	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	86	86

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,845 yang tergolong pada kategori kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 4.22
 Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Kompensasi kerja	disiplin kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	0,827a	0,805a
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	86	86	86
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0,827a	1	0,845a
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	86	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,805a	0,845a	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	86	86	86

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Dari tabel 4.22 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2-tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kompensasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.805 ^a	0.649	0.644	4.63461

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Dari tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel pelatihan kerja sebesar 0,805 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,9% sedangkan sisanya (100% - 64,9% = 35,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.24
 Hasil Koefisien Determinasi Secara disiplin kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.845 ^a	0.715	0.711	4.17684

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Dari tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel disiplin kerja sebesar 0,845 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 71,5% sedangkan sisanya (100% - 71,5% = 28,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25
 Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,866 ^a	0,750	0,744	3,930

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan Dari tabel 4.25 diatas hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi dari R Square sebesar 0,750 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,0% sedangkan sisanya sebesar (100% - 75,0% = 0,25%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,541	2,052		1,726	0,088
Kompensasi	0,343	0,100	0,336	3,446	0,001
Disiplinl Kerja	0,550	0,095	0,567	5,815	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan Dari tabel 4.26 tabel di atas, dalam pengujian ini bahwa Kompensasi memiliki nilai thitung sebesar 3,446 dimana nilai thitung > ttabel (3,446 > 1,663) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya secara pasial Kompensasi pada PT.BFI Finance .

Disiplin kerja memiliki nilai thitung > ttabel (5,815 > 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT BFI Finance.

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model	SumofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
Regression	3851,548	3	1925,774	124,675	0,000 ^b
Residual	1282,045	83	15,446		
Total	5133,593	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS 26 tahun 2023

Berdasarkan Dari tabel 4.27 tabel di atas diperoleh nilai f hitung > f tabel (124,675 > 3,105) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Kompensasi (X1) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.BFI Finance terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t kompensasi sebagai variable independen terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen menunjukkan hasil nilai thitung>ttabel (3,446 > 1,663) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05.

Maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation cabang cisauk kabupaten Tangerang.

- b. Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation cabang cisauk kabupaten Tangerang. terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t disiplin kerja sebagai variable independen terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen menunjukkan hasil nilai thitung>ttabel (5.815 >1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Divisi Teleoperation cabang cisauk kabupaten Tangerang.
- c. Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji f nilai fhitung>ftabel (124,675> 3,105) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung Surya Dwianto“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia”Sumber: Universitas Negeri Jakarta (Unj)
- [2] Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare & Catur Harjo“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik”Sumber: Universitas Sarjanawiyatatamasiswa, Indonesia,
- [3] Gito Septa Putra1 , Jhon Fernos2 “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang” Sumber : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kbp Padang,
- [4] Nugrahanum Illanisa, 2wandy Zulkarnaen, & 3asep Suwarna “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung”Sumber : Muhammadiyah Bandung,
- [5] Reza Nurul Ichsan“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan”Sumber : Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia,
- [6] Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi “Pengaruh Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus” Stie Semarang, Ikip Pgri Bojonegoro,
- [7] Sri Lestari, Dilla Afifah“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi”Sumber: Universitas Islam As-Syafi’iya
- [8] Sularmi, L., Anggraini, N., J Andriani, J. Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora Vol.2, No.1 (2022)
- [9] Yulandri Dan Onsardi, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt (Sbs) Sinar Bengkulu Selatan.”Sumber: Universitas Muhammadiyah Bengkulu.