

## PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MUSLIM GALERI DI TANGERANG SELATAN

Agus Setiawan<sup>1</sup>, Mitri Nelsi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> agussetiawan212919@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02493@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to measure the effect of discipline and compensation on the performance of CV Muslim Galeri employees in South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is descriptive quantitative with saturated samples, involving the entire population of 70 people. Data collection is done through primary and secondary data. Data analysis uses descriptive techniques, validity, reliability, classical assumptions, quantitative verification, and hypothesis testing. The results showed a strong positive relationship between discipline (X1) and employee performance (Y) with the regression equation  $Y = 5.067 + 0.843X1$ , correlation 0.805, and coefficient of determination 64.9%. Hypothesis testing shows a significant effect of discipline on employee performance ( $t\_value 11,207 > t\_table 1,995$ ), so  $H_01$  is rejected and  $H_a1$  is accepted. For compensation (X2) and employee performance (Y), a strong relationship was found with a regression equation  $Y = 12.384 + 0.739X2$ , a correlation of 0.827, and a coefficient of determination of 50.9%. Hypothesis testing shows a significant effect of compensation on employee performance ( $t\_value 8.391 > t\_table 1.995$ ), so  $H_02$  is rejected and  $H_a2$  is accepted. Simultaneously, discipline (X1) and compensation (X2) have a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation  $Y = 2.886 + 0.636X1 + 0.283X2$ , correlation 0.827, and coefficient of determination 67.5%. Hypothesis testing shows the value of  $f\_value 72.576 > f\_table 3.134$ , so  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted. These results indicate that discipline and compensation have a significant effect on employee performance at CV Muslim Galeri.*

*Keywords: Discipline, Compensation, and Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Muslim Galeri di Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 70 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan teknik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, verifikasi kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kedisiplinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 5,067 + 0,843X1$ , korelasi 0,805, dan koefisien determinasi 64,9%. Uji hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ( $t\_hitung 11,207 > t\_tabel 1,995$ ), sehingga  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima. Untuk kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y), ditemukan hubungan kuat dengan persamaan regresi  $Y = 12,384 + 0,739X2$ , korelasi 0,827, dan koefisien determinasi 50,9%. Uji hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan ( $t\_hitung 8,391 > t\_tabel 1,995$ ), sehingga  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Secara simultan, kedisiplinan (X1)

dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 2,886 + 0,636X1 + 0,283X2$ , korelasi 0,827, dan koefisien determinasi 67,5%. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $f_{hitung} 72,576 > f_{tabel} 3,134$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Muslim Galeri.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Agar suatu perusahaan dapat berhasil, sumber daya manusia memegang peranan penting dan mempunyai kedudukan yang sangat berdampak. Sumber daya manusia sangat penting bagi pengelolaan, pengorganisasian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada karena mereka memberikan dorongan yang diperlukan agar semua proses berjalan lancar dan memenuhi tujuan organisasi.

Faktor karyawan merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau perusahaan karena keduanya mempunyai keterkaitan yang erat. Dalam hal ini, pekerja diharapkan bekerja dengan standar tertinggi untuk memenuhi tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Daya saing yang inovatif saat ini dituntut dari setiap individu agar mampu bekerja secara profesional dan optimal. Dengan begitu upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan menyiapkan (input) karyawan yang baik untuk (output) hasil kerja/kinerja yang baik dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan yang memadai untuk keberlangsungan karyawan juga perusahaan yang berpengaruh pada tingkat kompensasi yang didapat.

Pada pra survei awal yang dilakukan pada CV Muslim Galeri, saat ini CV Muslim Galeri memiliki jumlah karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan CV Muslim Galeri Tahun 2022**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Supervisor	2
2	Admin	3
3	Creative	4
4	CS Executive	4
5	CS Retail	6
6	Finishing	10
7	IT	2
8	Marketing	3
9	Produksi	4
10	Warehouse	13
11	Konveksi Kantor	19
Jumlah		70

Sumber: CV Muslim Galeri

Berdasarkan data jumlah karyawan tersebut, jumlah karyawan pada CV Muslim Galeri sebanyak 70 karyawan (2 orang sebagai Supervisor, 3 orang bagian Admin, 4 orang bagian

Creative, 4 orang sebagai CS Executive, 6 orang sebagai CS Retail, 10 orang bagian Finishing, 2 orang bagian IT, 3 orang bagian Marketing, 4 orang bagian Produksi, 13 orang bagian Warehouse, dan 19 orang bagian Konveksi kantor).

Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan merupakan hasil dari kolaborasi seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang efektif, efisien, dan berkelanjutan. Ini ditandai dengan pencapaian target dan tujuan, produktivitas dan efisiensi yang tinggi, kualitas produk atau layanan yang unggul, serta kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi. Dengan memperhatikan semua aspek ini, perusahaan dapat memastikan kinerja yang baik, menciptakan nilai jangka panjang, dan memenuhi harapan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan.

Dapat dilihat berdasarkan pra survei yang dilakukan pada CV Muslim Galeri, menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan pada 3 tahun terakhir periode 2020 sampai 2022 adalah sebagai berikut

**Tabel 1.2**  
**Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Tahun 2020-2022**

No	Komponen Penilaian	2020			2021			2022		
		Target (Point)	Hasil (Point)	Persentase	Target (Point)	Hasil (Point)	Persentase	Target (Point)	Hasil (Point)	Persentase
1	Kemampuan Dan Keterampilan Kerja Pegawai		78	97.5%		80	94.1%		86	95.6%
2	Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Pekerjaan		75	93.8%		78	91.8%		88	97.8%
3	Ketepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	80	75	93.8%	85	82	96.5%	90	84	93.3%
4	Mampu Menyelesaikan Masalah Secara Efektif		73	91.3%		78	91.8%		83	92.2%
5	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Prosedur		78	97.5%		81	95.3%		87	96.7%
Rata-Rata		80	75.8	94.8%	85	79.8	93.9%	90	85.6	95.1%

Sumber: CV Muslim Galeri

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat bahwa tiap tahun CV Muslim Galeri meningkatkan target poin kinerja sebanyak 5 poin, pada tahun

2020 target poin kinerja berada pada angka 80 poin, selanjutnya pada tahun 2021 menjadi 85 poin, kemudian pada tahun 2022 target poin kinerja karyawan menjadi 90 poin.

Pada tiga tahun terakhir rata-rata kinerja karyawan CV Muslim Galeri mengalami naik turun sehingga dapat dikatakan belum optimal, terlihat pada tahun 2020 rata-rata poin hasil kinerja karyawan hanya sebesar 75.8 dari target 80 poin dengan persentase sebesar 94.8%, kemudian pada tahun 2021 rata-rata hasil kinerja karyawan menjadi 79.8 dengan target poin 85 dengan persentase 93.9%, dan pada tahun 2022 rata-rata hasil kinerja karyawan adalah 85.6 poin dari 90 poin target yang ditentukan dengan persentase hasil kerja menjadi 95.1%.

Dengan begitu Perusahaan harus mampu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan agar dapat bekerja dengan optimal dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan pada CV Muslim Galeri terdapat masalah terkait disiplin yang belum optimal yang dilakukan oleh para karyawan. Yang mana dituang dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Kedisiplinan Karyawan CV Muslim Galeri**  
**Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi		Aturan Perusahaan			Jumlah Pelanggaran	Persentase
			Terlambat	Tanpa Keterangan	Seragam Kerja	Tanggung Jawab	Norma Hukum		
2020	70	312	88	53	72	25	0	238	76.3%
2021	70	312	92	54	76	30	0	252	80.8%
2022	70	312	97	60	81	33	0	271	86.9%
Rata-Rata			92.3	55.7	76.3	29.3	0.0	253.7	81.3%

Sumber: CV Muslim Galeri

Berdasarkan data di atas, karyawan CV Muslim Galeri terus melakukan pelanggaran hukum pada tahun 2020 hingga 2022. Dimana pada tahun 2020 terdapat 238 pelanggaran dengan persentase 76.3%, selanjutnya pada tahun 2021 terdapat kenaikan jumlah pelanggaran menjadi 252 dengan persentase 80.8%, dan pada tahun 2022 masih mengalami kenaikan jumlah pelanggaran menjadi 271 pelanggaran dengan persentase 86.9%. Yang mana rata-rata pelanggaran pada 3 tahun terakhir sebesar 253.7 dengan persentase 81.3%, dimana sebagian besar pelanggaran

tersebut berkaitan dengan keterlambatan, tanpa keterangan atau alpha, dan penggunaan pakaian kerja yang menjadi penanda kepatuhan terhadap standar perusahaan, waktu, dan standar lainnya. Dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan pada CV Muslim Galeri masih jauh dari kata optimal karena persentase pelanggaran yang masih cukup besar.

Mengingat kompensasi mempunyai kekuatan untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, maka kompensasi patut dipertimbangkan sebagai komponen tambahan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Aspek yang paling menantang dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi, yang merupakan aktivitas paling rumit dan paling penting bagi karyawan dan perusahaan.

Jika dalam sebuah perusahaan dirasa kurang adil dalam mengelola kompensasi, maka perusahaan akan mengalami kehilangan karyawan dengan kinerja baik, dimana pada kondisi tersebut perusahaan harus menganggarkan kembali biaya untuk penarikan karyawan baru (recruitment), jika kompensasi dalam sebuah perusahaan berjalan baik, maka perusahaan akan mudah dalam mempertahankan karyawan. Kompensasi dimaksudkan sebagai penghubung kerja tim, motivasi, kebahagiaan kerja, stabilitas karyawan, pemeliharaan disiplin, dan peningkatan kinerja.

Berdasar pada pra survei yang dilakukan pada karyawan CV Muslim Galeri melalui kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang, rata-rata karyawan masih belum puas terkait kompensasi yang di dapat, karena dengan 6 hari kerja senin sampai sabtu dimana mereka mendapatkan jam kerja yaitu 9 jam kerja/hari senin sampai jum'at dan setengah hari kerja pada hari sabtu, tidak merasa puas dengan kompensasi yang didapat, berdasar pada wawancara pada beberapa karyawan tersebut mengatakan bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan standar UMR/UMP. Berikut merupakan jabaran pernyataan yang telah di berikan:

**Tabel 1.4**  
**Pra Survei Kompensasi Karyawan CV Muslim Galeri**

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Sampel
			Ya	%	Tidak	%	
1	Gaji	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja.	6	20%	24	80%	30
2	Insentif	Insentif atau bonus dari perusahaan sesuai yang diharapkan.	12	40%	18	60%	30
3	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.	9	30%	21	70%	30
4	Fasilitas	Fasilitas yang diberikan sudah cukup menunjang kinerja anda.	18	60%	12	40%	30

Sumber: Pra Survei Pada CV Muslim Galeri

Berdasarkan data hasil rekapitulasi pra survei diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan ketidakpuasannya terhadap kompensasi yang di dapatkan, yaitu 80% karyawan merasa ketidaksesuaian gaji terhadap beban kerja yang diberikan, kemudian 60% karyawan merasa insentif atau bonus tidak sesuai dengan yang mereka harapkan, selanjutnya 70% karyawan merasa tunjangan yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan, dan 40% karyawan merasa tidak puas dengan fasilitas yang ada untuk menunjang kinerja mereka

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid, (2021). Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal JENIUS Vol.4 No.2. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y=12,149 + 0,733X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan. Jurnal Humaniora Vol.4 No.1, E-ISSN: 2548-9585 P-ISSN: 2684-9275. Kesimpulan penelitian ini membuktikan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi

PT Perkebunan Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan dapat dikategorikan kuat.

Leny Safitri dan Sunargo, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Jurnal Disrupsi Bisnis Vol.6 No.1, P-ISSN: 2621-797X E-ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang. Temuan penelitian dapat menghasilkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang positif serta signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 18,5%, motivasi kerja dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang positif serta signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 29,1%, gaji dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang positif serta signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 48,5%, disiplin kerja, motivasi kerja serta gaji dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang positif serta signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 71,5%.

Marisa Zahra Pitriani dan Ali Mubarak, (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek. Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 6 No.3, P-ISSN: 2621-797X E-ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulannya bahwa penelitian yang diteliti ini memiliki setiap peningkatan variabel motivasi satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek”.

Asep Sulaiman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, dan Muhammad Guruh, (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. Jurnal JENIUS Vol.4 No.2, P-ISSN: 2339-0689 E-ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai



rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 15,490 + 0,617X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$

Muhamad Rizal Ramdhani dan Veta Lidya Delimah Pasaribu, (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol.5 No. 6, P-ISSN: 2621-797X E-ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang. Penelitian yang dilakukan ini telah memiliki hasil yang menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi sebesar 0,472 (X1), nilai thitung 2.240 > ttabel 1,676 serta nilai R-square sebesar 0,147 atau 14,7%. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi sebesar 0,475 (X2), nilai thitung 2,285 > ttabel 1,676 serta nilai R-square sebesar 0,151 atau 15,1%. (3) Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dimana dengan nilai regresi linear berganda sebesar  $Y = 21.639 + 0,229X_1 + 0,247X_2$  dan bernilai positif. Nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,298 atau 29,8%, artinya Motivasi dan Kompensasi berpengaruh sebesar 29,8% terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez.

Endang Sugiarti, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Jurnal Mahesa* Vol.3 No.2. E-ISSN: 2622-3740. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%, pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,815 > 2,006)$ . Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3%, pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,358 > 2,006)$ . Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,506 + 0,426X_1 + 0,366X_2$  dan besar sumbangan pengaruh sebesar 62,4%, uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(43,076 > 2,780)$ .

Nelsi, M. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.3 No.2, 270-277. Hasil penelitian

ini variabel Pemberian Insentif diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,733 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,776 dengan kriteria baik. Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,188 + 0,685X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,792 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 62,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Elysa Mardiana dan Atik Budi Paryanti, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head PT. Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vo.2 No.1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini disiplin kerja dan kompensasi menjelaskan kinerja sebesar 90,4% dan 9,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Triana Puji Rahayu dan Lie Liana, (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Jurnal Al-Tijarah* Vol.6 No.3. P-ISSN: 2460-4089 E-ISSN: 2528-2948. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Yulandri dan Onsardi, (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. *Jurnal Budgeting* Vol.1 No.2. Hasil penelitian dapat disimpulkan mengenai persepsi responden tentang Lokasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Hasil Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil regresi linier berganda diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:  $Y = 14,876 + 0,277X_1 + 0,926X_2$  Analisis tanggapan  $R = 0,823$  (X1 -Y),  $R = 0,926$  (X2-Y) dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,521$  atau kurang lebih (52,51%) melalui pengujian hipotesis secara bersama-sama (simultan) dan individu (parsial) dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), = 0,000. Kesimpulannya, kontribusi signifikan dan disiplin kerja terhadap karyawan di PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Sam Cay, Muhammad Gandung,

Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi, (2022). pengaruh pelatihan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47, 9%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,297 > 2,002). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44, 2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,774 > 2,002). Pelatihan dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,453 + 0,417 X_1 + 0,413 X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 62, 7%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (47,956 > 2,770).

### 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 Chronbach alpha

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

#### 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 multikolinieritas 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

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

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 (a) 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 4.6  
 Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	ket.
1	Saya memahami aturan waktu yang berlaku di tempat kerja.	0.661	0.235	Valid
2	Saya selalu tiba tepat waktu.	0.736	0.235	Valid
3	Saya selalu memakai seragam kerja sesuai yang di tetapkan.	0.732	0.235	Valid
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan.	0.809	0.235	Valid
5	Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur hukum yang berlaku.	0.674	0.235	Valid
6	Saya menyadari konsekuensi hukum akibat pelanggaran yang terjadi.	0.666	0.235	Valid
7	Saya menghindari seringnya absen dan/atau terlambat tanpa alasan yang jelas.	0.675	0.235	Valid
8	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai intruksi.	0.763	0.235	Valid
9	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0.781	0.235	Valid
10	Saya berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja.	0.816	0.235	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Dapat diketahui hasil perhitungan dengan bantuan Software SPSS v.26 berdasarkan tabel diatas bahwa pada variabel kedisiplinan menunjukkan nilai r<sub>hitung</sub> dari tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari r<sub>tabel</sub>. Dimana ketentuan validitas dikatakan valid apabila

$r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jadi seluruh item tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 4.7  
 Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	ket.
1	Gaji disalurkan oleh perusahaan tepat pada waktunya.	0.656	0.235	Valid
2	Gaji saya sebanding dengan beban kerja dan kontribusi yang saya berikan.	0.738	0.235	Valid
3	Gaji yang saya dapatkan mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari.	0.676	0.235	Valid
4	Saya merasa puas dengan insentif yang diberikan.	0.835	0.235	Valid
5	Perusahaan memberikan insentif jika saya mencapai atau melebihi target kerja yang telah ditetapkan.	0.776	0.235	Valid
6	Insentif yang diberikan oleh perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.	0.698	0.235	Valid
7	Saya merasa puas dengan tunjangan Kesehatan yang diberikan.	0.788	0.235	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahunnya.	0.779	0.235	Valid
9	Perusahaan menyediakan peralatan yang lengkap dan memadai.	0.600	0.235	Valid
10	Perusahaan menyediakan tempat tinggal karyawan (mess) yang memadai.	0.522	0.235	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Dapat diketahui data berdasarkan pada tabel diatas bahwa nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari bantuan Software SPSS v.26 pada tiap item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Item dinyatakan Valid Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 4.8  
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	ket.
1	Saya selalu memperhatikan detail dalam setiap pekerjaan saya.	0.768	0.235	Valid
2	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar kualitas.	0.846	0.235	Valid
3	Saya memahami dan mencapai jumlah kuantitas yang diharapkan.	0.891	0.235	Valid
4	Saya mampu mencapai jumlah kuantitas tanpa mengurangi standar kualitas.	0.866	0.235	Valid
5	Secara konsisten saya mencapai atau melebihi jumlah kuantitas yang diharapkan.	0.724	0.235	Valid
6	Saya mampu mengelola waktu dengan efisien.	0.792	0.235	Valid
7	Saya mampu memaksimalkan pekerjaan dengan efektif.	0.834	0.235	Valid
8	Saya mampu mengatasi tekanan waktu dan tetap produktif.	0.786	0.235	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.	0.724	0.235	Valid
10	Keterbatasan waktu tidak menjadi kendala untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0.766	0.235	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Dapat diketahui bahwa nilai yang diperoleh dari perhitungan tiap-tiap pernyataan dengan bantuan Software SPSS v.26 berdasarkan data pada tabel diatas didapat nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka dengan ketentuan validitas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item tersebut dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9  
 Uji Reliabilitas Variabel Data Penelitian

Variabel	Cronbachh Alpha	Standard Cronbachh Alpha	Ket.
Kedisiplinan	0.897	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.888	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.934	0.60	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Nilai yang diperoleh dari masing-masing variabel dianggap reliabel, terlihat dari tabel uji reliabilitas di atas. Nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,934, variabel Kompensasi sebesar 0,888, dan variabel Kedisiplinan sebesar 0,897. angka tersebut lebih tinggi dari 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.10  
 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37322997
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.049
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa metode Kolmogorov Smirnov yang digunakan menunjukkan hasil perhitungan dengan nilai sig 0,200 > 0,05. Berdasar pada ketentuan pengambilan keputusan, nilai residual dikatakan terdistribusi normal apabila nilai sig > 0,05. Jika kurang dari 0,05, nilai residual dikatakan tidak terdistribusi normal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas



**Tabel 4.11**  
 Uji Multikolinieritas Dengan *Colinierity Statistics*

Variabel	<i>Colinierity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kedisiplinan	0.475	2.104
Kompensasi	0.475	2.104

a. dependent variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel yang ditunjukkan dengan nilai perhitungan *Tolerance* sebesar  $0,475 > 0,10$  yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini juga menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dengan dihasilkannya skor *VIF* sebesar  $2,104 < 10,00$ . Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang didasarkan pada salah satu dasar proses pengambilan keputusan

3) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.12**  
 Uji Heteroskedastisitas Spearmans

Correlations				
		KEDISIPLINAN	KOMPENSASI	Unstandarized Residual
Spearman's rho	KEDISIPLINAN	Correlation Coefficient	1.000	.718**
		Sig. (2-tailed)		.000
	N		70	70
KOMPENSASI		Correlation Coefficient	.718**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N		70	70
Unstandarized Residual		Correlation Coefficient	.000	.000
		Sig. (2-tailed)	.509	.631
	N		70	70

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

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Dapat diketahui berdasarkan data pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji spearmans diperoleh nilai (sig) kedisiplinan  $0,509 > 0,05$  dan nilai (sig) kompensasi  $0,631 > 0,05$ . Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas yang berdasar pada syarat pengambilan keputusan jika nilai (sig)  $> 0,05$

d. Uji Regresi Linier

**Tabel 4.14**  
 Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.067	3.266		1.551	.125
	KEDISIPLINAN	.843	.075	.805	11.207	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas hasil perhitungan pada analisis regresi sederhana X1

terhadap Y, diperoleh persamaan  $Y = 5,067 + 0,843X1$ .

**Tabel 4.15**  
 Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.384	3.490		3.548	.001
	KOMPENSASI	.739	.088	.713	8.391	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas hasil perhitungan pada analisis regresi sederhana X2 terhadap Y, diperoleh persamaan  $Y = 12,384 + 0,739X2$

**Tabel 4.16**  
 Analisis Regresi Linear Berganda X1 Dan X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.886	3.220		.896	.373
	KEDISIPLINAN	.636	.104	.608	6.102	.000
	KOMPENSASI	.283	.103	.273	2.742	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Perhitungan analisis regresi berganda berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan persamaan  $Y = 2,886 + 0,636X1 + 0,283X2$ . Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat diambil kesimpulan:

Nilai konstanta sebesar 2,886 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai sebesar 2,886 poin tanpa adanya variabel Disiplin (X1) dan Kompensasi (X2).

Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X1) sebesar 0,636 yang berarti dengan asumsi konstan dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X2), maka akan terjadi perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,636 poin setiap perubahan satuannya. pada variabel disiplin (X1).

Berdasarkan nilai pada koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,283, setiap perubahan satu satuan yang terjadi pada variabel Kompensasi (X2) akan menyebabkan perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,283 poin jika konstanta tetap dan variabel Disiplin (X1) tidak berubah

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4.17**  
**Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y**

		KEDISIPLINA N	KINERJA KARYAWAN
KEDISIPLINAN	Pearson Correlation	1	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan nilai (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya data pada tabel analisis koefisien korelasi parsial di atas berkorelasi. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,805 menunjukkan bahwa tingkat korelasi yang sangat kuat dan berkisar antara 0,80 – 1,000. Maka disimpulkan koefisien korelasi parsial X1 dengan Y terdapat korelasi yang sangat kuat

**Tabel 4.18**  
**Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial X2 Terhadap Y**

		KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel analisis koefisien korelasi secara parsial diatas diperoleh perhitungan dengan nilai (sig)  $0,000 < 0,05$  artinya berkorelasi, dan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 yang berkisar antara 0,60 – 0,799 dengan korelasi Kuat. Maka disimpulkan koefisien korelasi secara parsial pada X2 terhadap Y berkorelasi dengan tingkat korelasi Kuat.

**Tabel 4.19**  
**Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 Dan X2 Terhadap Y**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.675	3.423	.684	72.576	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEDISIPLINAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel analisis koefisien korelasi secara simultan diatas diperoleh perhitungan nilai (sig). F Change  $0,000 < 0,05$  dinyatakan berkorelasi, dengan

nilai koefisien korelasi sebesar 0,827 dimana nilai tersebut berkisar antara 0,80 – 1,000 yang berarti tingkat hubungannya sangat kuat. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien korelasi secara simultan berkorelasi sangat kuat.

f. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.20**  
**Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.649	.644	3.584

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel analisis koefisien determinasi parsial di atas, didapati hasil perhitungan  $KD = 0,649 \times 100 = 64,9\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebesar 64,9% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Kedisiplinan (X1), dan sisanya  $(100 - 64,9)$  sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4.21**  
**Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial X2 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.501	4.238

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel analisis koefisien determinasi parsial di atas, didapati hasil perhitungan  $KD = 0,509 \times 100 = 50,9\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebesar 50,9% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X2), dan sisanya  $(100 - 50,9)$  sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain

**Tabel 4.22**  
**Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan X1 Dan X2 Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.675	3.423

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEDISIPLINAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Diketahui  $KD = 0,675 \times 100 = 67,5\%$  adalah hasil perhitungan berdasarkan keterangan pada tabel analisis koefisien determinasi simultan di atas. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa faktor kedisiplinan (X1) dan kompensasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 67,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan variabel yang tidak dicakup dalam penelitian menyumbang 32,5% (100 – 67,5%).

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.23  
 Uji Hipotesis Secara Parsial X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,067	3,266		1,551	,125
	KEDISIPLINAN	,843	,075	,805	11,207	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $11,207 > t_{tabel}$  1,995 berdasarkan data uji hipotesis parsial yang digunakan. Dengan demikian  $H_01$  ditolak sedangkan  $H_{a1}$  diterima, hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.24  
 Uji Hipotesis Secara Parsial X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,384	3,490		3,548	,001
	KOMPENSASI	,739	,088	,713	8,391	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,391 > t_{tabel}$  1,995 berdasarkan data uji hipotesis parsial yang digunakan. Dengan demikian  $H_02$  ditolak sedangkan  $H_{a2}$  diterima, hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.25  
 Uji Hipotesis Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1700,942	2	850,471	72,576	,000 <sup>b</sup>
	Residual	785,129	67	11,718		
	Total	2486,071	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEDISIPLINAN

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Berdasarkan data hasil uji hipotesis simultan tersebut, diperoleh nilai  $f_{hitung}$  72,576  $>$   $f_{tabel}$  3,134 dan nilai signifikansi Kedisiplinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{a3}$  diterima dan  $H_03$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

5. KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dapat peneliti ambil berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan:

- Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan antara variabel Kedisiplinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 5,067 + 0,843X1$ . Dengan nilai korelasi sebesar 0,805, yang artinya tingkat korelasi sangat kuat menandakan hubungan positif antara kedisiplinan dan kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 64,9%. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,207 > 1,995$ ). Dengan demikian ( $H_{a1}$ ) diterima, yang menyatakan bahwa Kedisiplinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan pada CV Muslim Galeri, dan ( $H_01$ ) ditolak
- Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan untuk menguji antara variabel Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 12,384 + 0,739X2$ . Dan nilai korelasi sebesar 0,827, artinya nilai tersebut menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat, hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif. Analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 50,9%. Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,391 > 1,995$ ). Dengan demikian ( $H_{a2}$ ) diterima, yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan pada CV Muslim Galeri, dan ( $H_02$ ) ditolak.
- Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan secara keseluruhan pada variabel Kedisiplinan

(X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 2,886 + 0,636X1 + 0,283X2$ . Dengan nilai korelasi sebesar 0,827 menandakan tingkat korelasi yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut. Juga diperoleh nilai analisis koefisien determinasi sebesar 67,5%. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $72,576 > 3,134$ ). Dengan demikian ( $H_0$ ) diterima, yang menyatakan bahwa Kedisiplinan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan pada CV Muslim Galeri, dan ( $H_0$ ) ditolak

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arif, Muhammad, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1). E-ISSN: 2548-9585, P-ISSN: 2684-9275.
- [2] Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019.
- [3] Gea, Famahato. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niwa Beritama Nomosinda Jakarta Barat. Tangerang Selatan.
- [4] Khoirinisa, K. S. 2019. Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- [5] Mardiana, Elysa dan Atik Budi Paryanti. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head PT. Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- [6] Muslimat, Ade dan Hariyaty Ab Wahid. 2021. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal JENIUS*, 4(2).
- [7] Nelsi, Mitri. 2021. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 270-277.
- [8] Pitriani, Marisa Zahra dan Ali Mubarak. 2023. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3). P-ISSN: 2621-797X, E-ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- [9] Rahayu, Triana Puji dan Lie. Liana. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Jurnal AI-Tijarah*, 6(3). P-ISSN: 2460-4089, E-ISSN: 2528-2948.
- [10] Ramdhani, Muhamad Rizal dan Veta Lidya Delimah Pasaribu. 2022. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6). P-ISSN: 2621-797X, E-ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- [11] Safitri, Leny dan Sunargo. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(1). P-ISSN: 2621-797X, E-ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- [12] Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif* 4(3).
- [13] Sugiarti, Endang. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Jurnal Mahesa*, 3(2). E-ISSN: 2622-3740.
- [14] Sulaiman, Asep, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, dan Muhammad Guruh. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *Jurnal JENIUS*, 4(2). P-ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- [15] Yulandri dan Onsardi. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. *Jurnal Budgeting*, 1(2).