

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Y DI DAERAH CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Afifah Agustina¹, Fetty Fauziah², Maeta Rahma Sari³, Rezi Hernandi⁴, Rizky Zaenal Mustofa⁵

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ afifahagustina19@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² fettyfauziah07@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ³ maetarahmasari275@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ⁴ rezihernandi08@gmail.com

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ⁵ Zaenalrizki57@gmail.com

Abstract

This Research aims to determine the effect of compensation and discipline on employee performance at PT Y in the Ciputat area of South Tangerang. This study uses a descriptive analysis research design with the use of quantitative/statistical data collection. The sample in this study was taken using a saturated sample, namely the number is the same as the population of 60 people. The results of this study are $t\text{-count } 1.707 > 1.992$. Then it can be seen that the significant value of work discipline with employee performance is $0.132 > 0.05$, therefore H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is no influence between Compensation and employee performance.

Keywords: *compensation, discipline, employee performance, descriptive analysis*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Y di daerah Ciputat Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif analisis dengan penggunaan pengumpulan data kuantitatif/statistik Sample dalam penelitian ini di ambil menggunakan sample jenuh yaitu jumlahnya sama dengan populasi sebesar 60 orang. Hasil dari penelitian ini nilai t hitung $1.707 > 1.992$. Kemudian dapat dilihat bahwa nilai signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu $0,132 > 0,05$, oleh karenanya H_0 ditolak dan H_a diterima mengartikan tidak adanya pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *kompensasi, disiplin, kinerja karyawan, deskriptif analisis*

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja yang optimal biasanya dicapai dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk melalui kompensasi yang layak dan disiplin kerja yang terjaga. Fenomena yang muncul di PT Y, yang berlokasi di Ciputat, Tangerang Selatan, mencerminkan adanya dinamika dalam dua faktor ini yaitu kompensasi dan disiplin.

Banyak organisasi termasuk PT Y berusaha meningkatkan produktivitas dan efektivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia. Namun, salah satu kendala yang sering muncul adalah ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi serta tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Kompensasi, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan lainnya, merupakan faktor utama yang memotivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, motivasi untuk bekerja dengan baik cenderung menurun. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kompensasi di PT Y mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fondasi penting yang menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang disiplin cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, mematuhi peraturan perusahaan, dan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan melihat bagaimana disiplin berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Y.

Riset Gap (pendapat dari jurnal tentang kompensasi dan disiplin yang pro dan kontra, total ada 4 jurnal yang sudah diteliti)

PT.Y adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur minuman bubuk dan cair, yang berdiri tahun 2015 dan berlokasi Ciputat Tangerang Selatan. Perusahaan ini menjual produk minuman bubuk atau cair tanpa label atau bisa disebut Maklon. PT. Y sebagai pihak pertama yang membuat produk dengan cara yang higienis dan sudah memiliki legalitas yang lengkap seperti sertifikat BPOM dan Halal sehingga para calon bisnis owner yang ingin membuat merek tidak

perlu mengkhawatirkan kualitas produknya. Karena produk yang kita buat sudah menyesuaikan dengan standarisasi pangan. Tetapi dalam masalah ini terjadi kelemahan Kinerja pada karyawan bagian produksi dalam hal memproduksi produk tersebut. Permasalahan yang sering terjadi adalah dalam hal keterlambatan dan tidak selesainya produk sesuai dengan target waktu yang sudah diatur oleh operasional manajer. Oleh karena itu, permasalahan ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Penurunan Kinerja dalam produksi minuman ini bisa dilihat dari data hasil produksi tahun 2023 - 2024. Penurunan Kinerja Karyawan pada PT.Y bisa disebabkan oleh banyak faktor yang terkait, diantaranya adalah Kompensasi dan Disiplin.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2018) Menurut Hasibuan, pengertian kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Ariandi (2018) Ariandi mengungkapkan, bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja.

Hamali (2018) Sedangkan menurut Hamali, pengertian kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

2. Tujuan Kompensasi

Berikut adalah tujuan dari pemberian kompensasi.

- a. **Mempertahankan Karyawan Berprestasi** : Mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas agar tetap bekerja. Hal ini juga bertujuan untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi. Keberadaannya ini bisa memberikan motivasi karyawan untuk tetap semangat bekerja.
- b. **Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas** : Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.
- c. **Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan** : Menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Hal ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.
- d. **Mengefisiensi Biaya** : Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi rasional. Maka pada akhirnya membantu perusahaan memiliki dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif atau tunjangan, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang juga meningkat.
- e. **Memenuhi Administrasi Legalitas** : Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-

undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.

- f. **Memacu Adanya Perubahan Perilaku dan Sikap yang Semakin Baik** : Dengan tunjangan yang layak dan adil kepada karyawan, karyawan akan memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan.

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Berikut adalah jenis-jenisnya baik dalam bentuk finansial atau non finansial:

- a. **Kompensasi Langsung** : Kompensasi langsung artinya merupakan segala macam imbalan yang berwujud uang. Misalnya seperti gaji, tunjangan, THR, bonus, komisi, insentif, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham. Ia merupakan yang paling sering diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, ia juga lebih mudah untuk dicatat dalam administrasi keuangan perusahaan karena diberikan secara langsung dengan jumlah yang jelas dan tertulis.
- b. **Kompensasi Tidak Langsung** : Bisa dibidang kompensasi jenis tidak langsung juga bisa berupa uang. Tetapi tidak dalam bentuk secara cash, melainkan perusahaan memberikannya melalui pihak ketiga. Misalnya seperti ketika perusahaan mengikutkan karyawan ke dalam program asuransi atau hadiah yang melibatkan pihak ketiga. Perusahaan yang menanggung semua biaya yang diberikan kepada pihak ketiga tersebut sehingga karyawan tersebut bisa menikmatinya.
- c. **Kompensasi Nonfinansial** : Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk

uang, melainkan dalam bentuk positif yang bisa bermanfaat untuk karyawan. Contohnya, perusahaan memberikan pelatihan *public speaking* atau jenis pelatihan yang lainnya. Pelatihan tersebut tidak berbentuk finansial tetapi tetap bisa memberikan manfaat untuk karyawan. Contoh lainnya adalah perusahaan menyediakan lingkungan kantor yang aman dan nyaman untuk karyawan sebagai bentuk penghargaan agar lebih semangat bekerja.

Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Suharsimi Arikunto (1980:114) dikutip dari Jurnal UNY karya Rahayu, menerangkan bahwa disiplin adalah suatu kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari luar.

Menurut Bejo Siswanto (2005:291), disiplin adalah suatu sikap menghargai dan menghormati, serta patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik aturan yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kemudian, menurut Malayu S.P Hasibulan, pengertian disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai

dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Faktor-faktor disiplin kerja

Disadur dari buku Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (2019) oleh Fauzia Agustini, faktor yang memengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut:

- Kompensasi besar atau kecil dapat memengaruhi penegakan disiplin.
- Ada atau tidaknya pemimpin teladan di perusahaan sangatlah penting. Karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- Ada aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi atau perusahaan.
- Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan, karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
- Terciptanya kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

5. Pelanggaran Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin, yaitu:

- a. Terlalu banyak ngobrol dalam kerja
- b. Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- c. Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- d. Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- e. Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
- f. Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit
- g. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu. (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).
- h. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut KBBI ialah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; atau kemampuan kerja (tentang peralatan).

Prabu Mangkunegara (2006:67) yang menuturkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps (1992), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly (1994), pengertian kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai (2005) dalam bukunya menjelaskan sejumlah tujuan penilaian kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tujuan yang pertama yaitu untuk melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja dari para karyawan di masa lalu. Selain itu, penilai ini juga bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat dan sesuai dengan fakta yang ada. Tujuannya yaitu agar perusahaan dapat menentukan nilai yang tepat dari suatu pekerjaan. Penilaian kinerja dari karyawan juga bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan organisasi dari para karyawan dalam sebuah perusahaan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Selain memiliki sejumlah tujuan, penilaian kinerja karyawan juga memiliki manfaat yang signifikan. Manfaat kinerja karyawan pertama yaitu dapat memberikan informasi atau data terkait hasil dari sebuah pekerjaan. Selain itu, penilaian ini juga bermanfaat untuk menghindari adanya

kesalahpahaman atau miskomunikasi tentang kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Manfaat lainnya adalah bisa meningkatkan produktivitas karyawan, menghargai kontribusi karyawan untuk perusahaan, dan menciptakan komunikasi dua arah yang baik antara karyawan dan manajer.

4. Faktor Penting yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga penting agar kinerja para karyawan tidak menurun. Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja para karyawan :

a. Sikap Disiplin

Pasalnya, disiplin merupakan sikap yang krusial yang harus dimiliki oleh para karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal yang bisa karyawan lakukan contohnya adalah seperti tertib menjaga presensi, yang bisa dimonitor oleh perusahaan lewat sistem attendance management yang baik, sehingga perusahaan juga bisa mengetahui karyawan yang disiplin. Jika karyawan memiliki sikap disiplin, maka kelancaran bisnis akan terlaksana, karena karyawan tersebut akan disiplin dalam mengikuti peraturan perusahaan serta disiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, seharusnya perusahaan mampu menyusun kebijakan yang bisa mempengaruhi sikap disiplin dari para karyawannya.

b. Motivasi Kerja

Motivasi yaitu sebuah dorongan dari setiap individu yang muncul untuk melakukan pekerjaan baik secara sadar atau tidak untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif juga salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Biasanya, kompensasi atau insentif ini dapat berupa bonus yang dapat meningkatkan performa kerja dari karyawan. Selain itu,

kompensasi ini juga bisa berupa promosi jabatan yang bisa membuat karyawan juga menjadi semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Selain promosi jabatan dan bonus, kompensasi ini juga bisa berupa penghargaan lainnya.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan karyawan juga bisa meningkatkan kinerja mereka. Pasalnya, karyawan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik bisa menghasilkan performa kerja yang baik juga. Selain itu, gaya kepemimpinan atasan dari sebuah perusahaan juga bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan. Jika atasan sebuah perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan bisa mengayomi bawahannya, maka karyawan tidak akan mendapatkan tekanan yang berlebihan dan karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

e. Lingkungan Kerja

Jika lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki kondisi nyaman dan bersih, maka bisa membuat suasana hati karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, jika perusahaan menyediakan alat kerja yang lengkap dan mumpuni, maka karyawan juga akan menjadi maksimal. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus menyediakan lingkungan kerja yang aman serta harus memperhatikan kesehatan karyawannya.

f. Pelatihan Terhadap Karyawan

Memberikan pelatihan kerja dan edukasi kepada karyawan juga penting karena bisa mempengaruhi performa kerja dari karyawan tersebut. Secara khusus, pelatihan dan bimbingan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan baru. Namun, bukan berarti karyawan lama tidak memerlukan adanya pelatihan kerja. Pelatihan kerja tetap dibutuhkan agar kinerja terus meningkat seiring berjalannya waktu.

g. Perkembangan Teknologi

Selain pelatihan dan bimbingan kerja, adanya perkembangan teknologi juga mempengaruhi tingkat kinerja dari para karyawan. Pasalnya, dengan teknologi perusahaan berpotensi untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini karena tujuan dari teknologi yaitu membantu pekerjaan manusia menjadi lebih mudah, cepat, dan akurat. Oleh karena itu, perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan dalam sebuah perusahaan.

h. Delegasi Tugas

Mengapa delegasi tugas bisa mempengaruhi Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Delegasi tugas maksudnya yaitu pengalihan pekerjaan atau tugas ke karyawan lainnya yang selinier atau sesuai. Metode ini disebut sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena setiap pegawai bisa mendapatkan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan keahliannya masing-masing.

i. Komunikasi yang Kuat

Faktor terakhir yang bisa mempengaruhi performa kerja karyawan adalah adanya komunikasi dan hubungan interpersonal yang kuat antara anggota tim dan departemen lainnya. Jika karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui agar instrumen bisa tepat dan bisa dijadikan alat ukur. Sebagaimana tulisan (Sugiyono, 2019), instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid yang dimaksud memberikan dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. 10 orang responden yang diambil oleh peneliti

sebagai sampel untuk melakukan uji coba biasa. Mencari nilai r pada variabel X (kompensasi dan disiplin) dan variabel Y (Kinerja karyawan), dengan total nilai r sebesar 0,03. Apabila skor butir soal lebih tinggi dari skor total (r kritis), maka pernyataan yang dibuat oleh 30 responden adalah valid. Sebaliknya jika skor butir soal lebih rendah dari skor total (r kritis), maka penjelasan dari kontributor tersebut tidak valid dan tidak akan diteliti lebih lanjut

2) Uji Reliabilitas

Sebagaimana dijelaskan oleh (Ghozali, 2018), uji reliabilitas adalah menggunakan kuesioner untuk mengetahui kehandalan alat ukur. Hal ini terlihat dari kemampuan jaringan dalam menghasilkan hasil yang sangat baik setiap kali pengukuran dilakukan. Banyak orang menggunakan Alpha Cronbach untuk mengetahui seberapa andal suatu penelitian, terutama yang menggunakan skala Likert (1–5)

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu variabel residual atau perancu dalam suatu model regresi mengikuti distribusi normal dapat menggunakan Uji Normalitas seperti yang dijelaskan oleh (Ghozali, 2018). Baik uji Residu Standar Regresi Normal maupun Kolmogorov Smirnov yang merupakan bagian dari Plot Normal PP dari diagram diagonal Distribusi Sumber pada IBM SPSS dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang ditemukan berdistribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

(Ghozali, 2018) mengatakan bahwa Uji Multikolinieritas adalah mengetahui apakah regresi menggunakan variabel negara (variabel negara pengganggu). Regresi yang baik tidak harus menemukan keterkaitan antar variabel yang dianalisis. Seperti yang dikatakan (Ghozali, 2018), multikolinieritas adalah hal yang terjadi ketika variabel-variabel independen dalam

regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna. Tidak ada hubungan yang bertahan lama atau bahkan sangat lemah antara elastin independen yang perlu dibangun menggunakan jenis regresi yang tepat. Merupakan hasil dari multikolinearitas, ketidakakuratan tumbuh secara substansial dan koefisien hubungan tidak unik. Jika faktor inflasi varians (VIF) kurang dari tujuh dan tingkat toleransi lebih tinggi dari tujuh, maka tidak terdapat multilinearitas pada data

3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji Heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara residu dari berbagai jenis hubungan dan regresi. Mengatakan heteroskedastisitas sebagai cara untuk mengumpulkan data pada saat titik-titik mengambil pola yang berbeda (bergelombang, mengembang, lalu mengecil). Apabila tidak terlihat kereta api maka jalur akan tersebar merata pada sumbu Y bagian atas dan bawah, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2018).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antar anggota pengamatan yang dilihat berdasarkan waktu atau lokasi (Ghazali, 2018). Untuk lebih spesifiknya, Uji Durbin-Watson digunakan untuk tujuan ini (tes DW).

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi berganda merupakan metode statistik untuk melihat hubungan antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen (Ghazali, 2018). Informasi yang dikumpulkan tentang Y dapat diubah oleh faktor lain, seperti X1 dan X2, dan seterusnya.

Pada bagian selanjutnya, kami akan menampilkan representasi grafis dari model regresi linier dengan dua atau lebih prediktor (Ghazali, 2018).

d. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018), nilai Adjusted R Square menunjukkan betapa pentingnya faktor independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika terdapat lebih dari dua variabel independen dalam suatu regresi, R-Squared dapat digunakan untuk mengetahui seberapa penting setiap variabel

e. Uji Hipotesis

Untuk menilai keabsahan hipotesis peneliti dapat menggunakan uji t. Ingin mengetahui bagaimana pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji kelayakan model uji untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2014:197), tugas Uji F adalah memeriksa apakah model penelitian memenuhi kriteria fit atau tidak. Jika F signifikan maka model siap diuji. Dikatakan model cocok jika datanya cocok (masuk) dengan hasil regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi	0,884	0,576	Valid
	0,884	0,576	Valid
	0,766	0,576	Valid
	0,730	0,576	Valid
	0,685	0,576	Valid
	0,625	0,576	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2023)

Dari hasil pengujian, terdapat enam item yang dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar daripada r-tabel (0,576). Item-item tersebut adalah item pertama (r-hitung = 0,884), item kedua (r-hitung = 0,884), item keempat (r-hitung = 0,766), item kelima (r-hitung = 0,730), item keenam (r-hitung = 0,685), dan item ketujuh (r-hitung = 0,625).

Tabel 4.8
 Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin	0,931	0,576	Valid
	0,855	0,576	Valid
	0,925	0,576	Valid
	0,811	0,576	Valid
	0,901	0,576	Valid
	0,886	0,576	Valid
	0,917	0,576	Valid
	0,899	0,576	Valid
0,777	0,576	Valid	

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2023)

Berdasarkan tabel 4.8, dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung > r-tabel. Sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0,576 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,965	0,576	Valid
	0,869	0,576	Valid
	0,852	0,576	Valid
	0,909	0,576	Valid
	0,909	0,576	Valid
	0,898	0,576	Valid
	0,965	0,576	Valid
	0,908	0,576	Valid
	0,898	0,576	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2023)

Berdasarkan tabel 4.9, dinyatakan bahwa hasil perhitungan r-hitung > r-tabel. Sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0,576 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kompetensi dinyatakan valid

b. Uji Realibilitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r-alpha	r-kritis	Keterangan
1	Kompensasi	0,842	0,70	Reliabel
2	Disiplin	0,961	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,974	0,70	Reliabel

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2024)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki nilai "Alpha Cronbach" yang lebih tinggi dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut

merupakan variabel yang lebih andal atau kurang bergantung.

c. Uji Normalitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.2408390
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.106
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 (0,200 > 0,05). Maka disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.14
 Hasil Uji Linearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-8.217	3.941			-2.085	.076
TOTAL X1	.261	.153	.689		1.707	.112
TOTAL X2	1.008	.194	.873		5.212	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Konstanta (a) sebesar -8.217 memberi arti apabila variabel bebas Kompensasi dan Disiplin adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar -8.217.

Kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,261. Hal ini Menandakan bahwa koefisien variabel Kompensasi (X1) memiliki Pengaruh Positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Kompensasi bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,261 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Disiplin (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 1,008. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Disiplin (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja (Y). Apabila Disiplin bertambah satu satuan, maka

kinerja karyawan akan bertambah sebesar 1,008 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

e. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.15

Hasil Uji Uji t (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.217	3.941		-2.085	.078
	TOTAL X1	.281	.153	.188	1.707	.132
	TOTAL X2	1.008	.114	.871	8.812	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa nilai t hitung 1.707 > 1,992. Kemudian dapat dilihat bahwa nilai signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu 0,132 > 0,05, oleh karenanya Ho ditolak dan Ha diterima mengartikan tidak adanya pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa nilai t hitung 8.812 > 1,992. Kemudian dapat dilihat bahwa nilai signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu 0,000 < 0,05, oleh karenanya Ho ditolak dan Ha diterima mengartikan adanya pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.16

Uji F (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.743	2	135.871	68.636	.000 ^b
	Residual	13.857	7	1.980		
	Total	285.600	9			

a. Dependent Variable: TOTAL Y
 b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Berdasarkan tabel 4.16, menyatakan nilai f hitung 68.636 > nilai f tabel 2,72. Kemudian dilihat dari nilai signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan Kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya yaitu Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Kompensasi sebagai X1 dan Disiplin sebagai X2 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan

f. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 4.17

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.938	1.407

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1
 b. Dependent Variable: TOTAL Y

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2023)

Berdasarkan tabel 4.17, menyatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,951 atau sebesar 95,1%. Menyatakan variabel Kompensasi dan Disiplin secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 95,1%, sisanya 4,9% mungkin saja dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti kompensasi, budaya organisasi, dan lainnya yang tidak diteliti

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, membuktikan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Y di Daerah Ciputat Tangerang Selatan
- Studi ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Kompensasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan, faktor Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Y di Daerah Ciputat Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

[1] Alfiah, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Management And Business Review, 3(1), 41-48. <https://doi.org/10.21067/Mbr.V3i1.4673>

[2] Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kumala Indonesia Shipyard. Jesya (Jurnal Ekonomi &

- Ekonomi Syariah), 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i1.240>
- [3] Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 516–527. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V4i3.805>
- [4] Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jamin : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/Jamin.V3i2.74>
- [5] Fitriani, D., E. H. J. Foe, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V3i2.1190>
- [6] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4813>
- [8] Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(Juni), 17–27.
- [9] Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Praja: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.55678/Prj.V8i1.202>
- [10] Niland, N., Pearce, A. P., Naumann, D. N., O'reilly, D., Series, P. B., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Orsini, R. J., Medicine, T., Kalkman, J. P., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Maiti, Bidinger, Assistance, H., Mitigate, T. O., Eroukhanoff, C., & Licina, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Palm Springs Golf Country Club. *Global Health*, 167(1), 1–5. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/Securitisation-Theory-An-Introduction/>
- [11] Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud. Putra Bali Glass Gianyar. *Widyaaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.
- [12] Nuning Nurna Dewi, R. A. M. E. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/Iej.V1i1.358>
- [13] Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/Jrm.V7i2.195>
- [14] Rumagit, G I, Rate, P V, Roring, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3938–3947.
- [15] Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V6i2.1756>
- [16] Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian (Bandung :)*.
- [17] Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal Of Economics, Entrepreneurship, And Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/Ijoei.V1i1.439>
- [18] Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.
- [19] Yunansyah, D. F., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Karawang. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 5(1), 152–159. <https://doi.org/10.31539/Costing.V5i1.2371>