

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TATA GUNA PATRIA DI JAKARTA SELATAN

Danianti Manaraja¹, Angga Juanda²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: daniatimanaraja23@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: dosen02240@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT Tata Guna Patria, South Jakarta. The method used in this study is the quantitative associative method, Primary and secondary data collection techniques, which are used through questionnaires with a total of 67 respondents, observation, literature study. The analysis method used in this study is the validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination test and significance test (t test and F test). The results of the study showed that the Durbin-Watson value was 1.850 and was between (<1) according to the provisions, so this regression model has autocorrelation. The coefficient of determination value (Adjusted R²) was obtained at 0.400 or 40.0% and the remaining 60.0% was influenced by other factors. It is known that the significant value for the influence of X1 on Y is $0.000 < 0.05$ and the t-value is $5.805 > 1.668$, it can be concluded that Ha1 is accepted which means that there is an influence of X1 on Y. It is known that the significant value for the influence of X2 on Y is $0.000 < 0.05$ and the t-value is $5.532 > 1.668$, it can be concluded that Ha2 is accepted which means that there is an influence of X2 on Y. The F table value of 2.404 was obtained by looking at the F table with $df = k-1$ ($3-1=2$) and $df = n-k$ ($67-2=65$) at a significance level of 0.05. So it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted or Work Discipline (X1) and Compensation (X2) together have a large influence on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tata Guna Patria, Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode asosiatif kuantitatif, Teknik pengumpulan data primer dan data sekunder, yang digunakan melalui kuesioner dengan jumlah sebanyak 67 responden, observasi, studi pustaka. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan di peroleh nilai

Durbin-Watson sebesar 1,850 dan berada diantara (<1) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini ada autokolerasi. Nilai koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) tersebut diperoleh sebesar 0,400 atau 40,0% dan sisanya 60,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5,805 > 1,668$, dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5.532 > 1,668$, dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . Nilai F tabel 2,404 diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan $df = k-1$ ($3-1=2$) dan $df = n-k$ ($67-2=65$) pada taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sangatlah ketat. Dengan diberlakukannya AFTA (*ASEAN Free Trade Area*) sejak tahun 2015 yang mana negara-negara yang tergabung dalam ASEAN memasuki era baru yaitu kawasan bebas perdagangan dalam rangka meningkatkan daya saing ekonomi kawasan regional ASEAN. Suatu perusahaan yang ingin bertahan dalam bisnisnya harus mampu mengelola sumber daya yang di miliknya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Tata Guna Patria adalah sebuah perusahaan konsultan nasional yang bergerak di bidang teknik dan manajemen serta didukung oleh beberapa ahli

dilengkapi dengan berbagai pengetahuan, profesional dan memiliki komitmen yang tinggi. Perusahaan ini dibangun dengan landasan persahabatan pada tanggal 21 Februari 1989 di Jakarta. Sebagai perusahaan konsultan yang berjiwa muda, TGP telah menerima kepercayaan untuk menangani proyek-proyek penelitian.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kenyataannya banyak kendala yang terjadi mengenai kinerja karyawan PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan yang dilihat kurang optimal dalam mencapai target yang telah ditentukan serta kurangnya dorongan semangat dalam bekerja. Berikut adalah tabel *review performance* pada PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan.

Tabel 1.1
Review Performance PT. Tata Guna
Patria Jakarta Selatan
Periode Tahun 2021 - 2023

Aspek Yang Dinilai	Target	Tahun		
		2021	2022	2023
Hasil Kerja				
1. Kuantitas Kerja	100%	75 %	55%	40%
2. Kualitas Kerja	100%	70 %	60%	45%
3. Pengetahuan Kerja	100%	80 %	75%	65%
4. Pelaksanaan Tugas	100%	75 %	60%	70%
5. Tanggung Jawab	100%	70 %	80%	60%
Rata-rata	100%	74 %	66%	56%

Sumber: PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan (2024)

PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan masih terdapat banyak karyawan yang kurang menaati tata tertib dan sering kali datang terlambat. Dari semua permasalahan disiplin ini akan menjadi bahan tambahan ketika review performance kerja, karna akan sangat berpengaruh terhadap penilaian kerja. Berikut tabel data absensi karyawan pada PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan
Periode Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Alasan Tidak Masuk Kerja	Total
-------	-----------------	--------------------------	-------

		Izin	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan	
2021	67	25	49	13	11	98
2022	67	30	25	15	7	77
2023	67	23	32	18	9	82
Jumlah		78	106	46	27	

Sumber: PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan tabel diatas bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode tahun 2021-2023 mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan ijin, sakit, terlambat dan juga alpa. Dari absensi diatas bisa dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat dalam bekerja disetiap tahunnya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan terutama tentang pekerjaan yang semakin banyak sedangkan SDM yang ada belum maksimal.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:215) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atau obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Tata Guna Patria berjumlah 67 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Sehingga peneliti ini menggunakan semua karyawan di PT. Tata Guna Patria berjumlah 67 karyawan.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017:342) berpendapat bahwa “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”.

Pengujian persyaratan analisis ini digunakan sebagai persyaratan dalam penggunaan model analisis regresi linier berganda. Suatu model regresi harus dipenuhi syarat-syarat bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolineritas dan heterokedastisitas. Jika tidak ditemukan permasalahan maka dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan analisis regresi.

1. Uji Normalitas

Menurut Arikunto (2017:357) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak”. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot (normal P-P Plot). Jika grafik menunjukkan bahwa titik-titik terlihat menyebar disekitar garis diagonalnya maka menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikoloneritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105) berpendapat bahwa “Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel Independent. Jika variabel Independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel Ortogonal adalah variabel Independent yang nilai korelasi antar sesama variabel Independent sama dengan nol.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa "Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) uji heteroskedastisitas terjadi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari *Residual* dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika *Variance* berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2011:97). Menurut Supangat (2011:350) Koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan

seberapa besar persentase variabel X dapat memberikan kontribusi terhadap variabel Y).

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Adapun pengujian yang dapat dipergunakan untuk melakukan pengujian hipotesis, yaitu :

1. Uji t (Parsial)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut (Ghozali, 2013:98) :

a. Menentukan Formula Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

H_0 : $\rho_1 = 0$ Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan.

H_a : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan.

2. Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji f adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya terhadap variabel dependennya. Uji f dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan secara simultan.

Hasil perhitungan f_{hitung} dibanding dengan f_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% (0,05) atau dengan degree freedom = $n-k$ dengan dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu (Ghozali, 2013:98):

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Total (dinyatakan valid) jumlah data (n) = 50, dan dapat $df = 67 - 2 = 65$, maka di dapat r tabel sebesar 0,244 Hasil dari uji validitas dapat di lihat di tabel dibawah ini uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Penguji ini dilaksanakan menggunakan *Pearson Correlation*. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5% kriteria pengujianya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau item – item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Sig (2-tailed)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,000	0,664	0,244	Valid
2	0,000	0,662	0,244	Valid
3	0,000	0,557	0,244	Valid
4	0,000	0,360	0,244	Valid
5	0,000	0,357	0,244	Valid
6	0,000	0,648	0,244	Valid
7	0,000	0,468	0,244	Valid
8	0,000	0,566	0,244	Valid
9	0,000	0,816	0,244	Valid
10	0,000	0,816	0,244	Valid

Sumber : Data yang diolah di Spss 25.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen Disiplin Kerja adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

1.2.2 Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2010:59) suatu variabel dikatakan handal jika memberikan nilai cronbachs alpha (α) $\geq 0,60$ yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila cronbachsalph (α) $\leq 0,60$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reabilitas

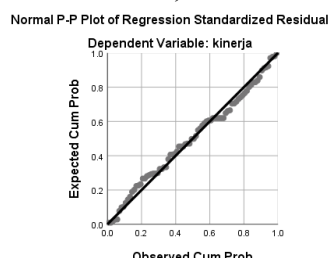
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X_1)	0,744	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,740	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,730	Reliabel

Sumber : Data yang diolah di Spss 25

1.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent dan variabel independent berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal, pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *probability plot*. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 25.0, dibawah ini :



Sumber : Data yang diolah di Spss 25

Gambar 4.2

P-P Plot Uji Normalitas-Penyebaran Titik Residual

2. Uji Multikolonieritas

digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan atau tidak ditemukannya korelasi antara variabel bebas. Menurut Ghazali (2017:105) berpendapat bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan

adanya korelasi antar variabel bebas (Independent).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala mutikolonieritas (Gujarati, 2012:432).

Table 4.14

Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1. (Constant)	.923	.429		.241	.029	
2. Disiplin	.397	.126	.384	.137	.003	.601
3. Kompensasi	.343	.125	.336	.146	.008	.601

a. Dependent Variable: Kinerja

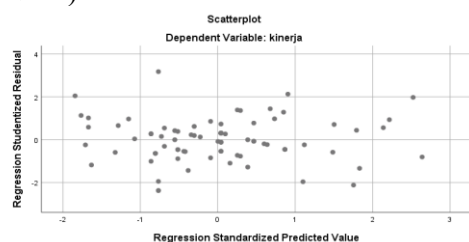
Sumber : Data yang diolah di Spss 25

Dari tabel 4.14 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antara variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian

residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara atau teknik untuk mendeteksi telah terjadi heterokedastisitas atau tidak, dengan melihat grafik *scatter plot* dimana diantara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai (SRESID).



Sumber : Data yang diolah di Spss 25

Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Auto Korelasi

Autokorelasi muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya auto korelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin- Watson (DW test).

Berikut ini hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin- Watson yang diolah dengan SPSS versi 2.5 sebagai berikut :

Table 4.16

Hasil Uji Durbin- Watson Model Summary^b

Model	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	647 ^a	419	400	.355
2				.850

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah di Spss 25

Dari table 4.16 di atas, di peroleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,850 dan berada diantara (<1) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini ada autokolerasi.

4.3.4 Uji t (Parsial)

Uji t atau pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X_1 dan X_2 (Disiplin Kerja dan Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial atau terpisah. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila probabilitas Signifikan > 0,5% H_0 Diterima dan H_a Ditolak
2. Apabila probabilitas Signifikan < 0,5% H_0 di Tolak dan H_a Diterima

Tabel 4.22

Hasil Uji Signifikansi Uji t (Parsial) X_1 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1				
Constant	5.314		.171	.671
disiplin	.610	.105	.590	.805

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah di Spss 25

Dari tabel 4.22 terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa t hitung 5,805 > t tabel 1,668 dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4.24
Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Regression	06.358	2	06.358	3.698
Residual	85.795	3	.124	
Total	92.154	5		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber : Data yang diolah di Spss 25

Pada tabel 4.24 diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dan nilai F hitung $> F$ tabel atau $33,698 > 2,404$. Nilai F tabel 2,404 diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan $df = k-1$ ($3-1=2$) dan $df = n-k$ ($67-2=65$) pada taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Tata Guna Patria Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y=15,314 + 0,610 X_1$. Koefisien korelasi Disiplin Kerja (X_1) yaitu 0,590 berada pada rentang 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang sedang secara signifikan.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung adalah $5,805 > t$ tabel 1,668 dan atau nilai sig 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tata Guna Patria Jakarta Selatan.

Dalam penelitian ini secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Hira Maulida dan Aufa Salsabila Yusiani (2024), yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Tata Guna Patria Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,967 + 0,584 X_2$. Koefisien korelasi Kompensasi (X_2) yaitu 0,613 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung adalah $5,532 > t$ tabel 1,668 dan atau nilai sig 0,000 $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tata Guna Patria Jakarta Selatan.

Dalam penelitian ini secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu N Lilis Suryani dan Hastono

(2020), yang menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Agung Persada di Jakrata.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tata Guna Patria Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,923 + 0,397 X_1 + 0,343 X_2$. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa Adjusted R Square = 0,400 atau 40,0%. Artinya kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,0% dan sisa nya 60,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $33,698 > F$ tabel 2,404 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tata Guna Patria Jakarta Selatan.

Dalam penelitian ini secara simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Abdul Rahman Safiih dan Verdy Setiawan (2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Plasindo Elok Jakarta Barat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan, sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai uji hipotesis diperoleh thitung $> t$ tabel atau $(5,805 > 1,668)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H^1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan.
- b. Kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai uji hipotesis diperoleh thitung $> t$ tabel atau $(5,532 > 1,668)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H^2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan.
- c. Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(33,698 > 2,404)$, hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H^0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Guna Patria Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [3] Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

- [4] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- [5] Gaol, N. T. L. (2016) “*Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional,*”. Buletin Psikologi, 24(1).
- [6] Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now 4th Edition*. New York: McGraw-
- [7] Abdul Rahman Safiih, Verdy Setiawan (2022) Vol 2. No.4 (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Plasindo Elok Jakarta Barat
- [8] Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari (2019) Vol 2 No 2,ISSN : 4321-1234
- [9] Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia
- [10] Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, Catur Harjo (2021), Vol.8, No.2, ISSN: 2337-8743 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik
- [11] Ananta Dwikristianto Satedjo (2017), Vol.2, No.1Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura
- [12] Ananta Dwikristianto Satedjo,Sesilya Kempa (2017), Vol. 5, No. 3 Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura
- [13] Badarudin (2017) Vol.3, No.1, ISSN : 2334-2125 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Setia Tama Mega Konsultan Banjarmasin
- [14] Gravi Desly Pongajouw (2020) Vol.3,ISSN : 3201-5224 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado
- [15] Galih Arga Nurcahy (2020) Vol.2, No.3Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta
- [16] Harianto, Ali Maddinsyah, Angga Juanda. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Inti Nomika Indonesia
- [17] Isvandiari, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal Jibeka, Vol. 11, No. 1
- [18] N Lilis Suryani, Hastono Hastono (2020) Vol.3 No.3, ISSN: 2598-9502 Pengaruh
- [19] Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta
- [20] Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia DC Indonesia DC Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 12-24.
- [21] Tamba, V. & Husein, A. B. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. Jurnal Perkusi, Vol. 1, No. 3