PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DRIVE INCARWASH DI JAKARTA

Siska Yunanti¹, Aries Jaya Zay², Mitri Nelsi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: dosen02590@unpam.ac.id ¹arieszay68@gmail.com ² dosen02493@unpam.ac.id ³

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at Drive In Carwash West Jakarta, both partially and simultaneously. This type of research is a quantitative approach. The population of this study was all employees of Drive In Carwash West Jakarta as many as 61 employees and the determination of the sample used saturated samples where the entire population was sampled, so that the sample of this study was 61 respondents. Data were collected through questionnaires filled out by employees and analyzed using simple linear regression and multiple linear regression with the help of the SPSS version 26 program. The results of this study showed that partially compensation had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 19.458 + 0.533X_1$. The correlation coefficient value of 0.522 means that both variables have a moderate level of influence with a determination coefficient of 26.8%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.042 > 1.688)$, this is reinforced by a significant probability of $0.000 < 0.05$. Partially work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 29.735 + 0.289X_2$. The correlation coefficient value of 0.406 means that both variables have a moderate level of influence with a determination coefficient of 26.8%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(1.848 > 1.688)$, this is reinforced by a significant probability of $0.000 < 0.05$, and simultaneously Compensation and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 17.904 + 0.413X_1 + 0.162X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.518, meaning that the independent variable with the dependent variable has a moderate level of influence with a determination coefficient or simultaneous influence of 26.8% while the remaining 73.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(11.721 > 3.14)$, this is also reinforced by a significant probability of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Drive In Carwash Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Drive In Carwash Jakarta Barat sebanyak 61 karyawan dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian ini adalah sebanyak 61 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana serta regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=19,458+0,533X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,522 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 26,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(3,042 > 1,688)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikan $0,000 < 0,05$. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=29,735+0,289X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,406 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 26,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(1,848 > 1,688)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikan $0,000 < 0,05$, Dan secara simultan Kompensasi dan Disiplin

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y=17,904+0,413X_1+0,162X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,518 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan 26,8% sedangkan sisanya 73,2% dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F table atau (11,721>3,14), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $0,000<0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal dan hierarkis, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Mahfud, 2018).

Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga kompensasi dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan (Prapitasari, 2019).

Selain dari disiplin kerja perusahaan juga perlu memerhatikan dari sisi kompensasinya, Karena pengaruh kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kenyamanan atau rasa semangat bekerja bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu akan menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan baik untuk karyawan ataupun perusahaan.

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Keputusan pemerintah untuk menaikkan upah minimum 2025 sebesar 6,5 persen, insentif baru akan dikucurkan untuk

meringankan beban dunia usaha. Langkah itu diambil sebagai "jalan tengah" untuk mengurai benang kusut pelemahan daya beli dan kelesuan dunia usaha yang kini membayangi perekonomian Indonesia (Kompas.id, 2024). Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti bekerja tidak tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan dan moral karyawan yang tidak baik (Prapitasari, 2019).

Dalam penelitian ini, dilakukan pada perusahaan DRIVE IN CARWASH perusahaan tersebut bergerak dibidang pencucian mobil dan roda dua. Kompensasi yang di berikan perusahaan DRIVE IN CARWASH kepada karyawan kurang yang disebabkan perhatian perusahaan kepada karyawannya yang mengutamakan kepentingan perusahaan sendiri. Hasil observasi yang penulis lakukan pada DRIVE IN CARWAS, bahwa kompensasi yang diberikan oleh DRIVE IN CARWAS belum memenuhi standar UMK Jakarta Barat, dimana pada tahun 2021-2023 rata-rata gaji karyawan kurang dari UMK Jakarta Barat, kompensasi yang diberikan kurang memadai. Namun disisi lain perusahaan juga selalu memberikan bonus jika mendapatkan prestasi lebih kepada karyawan. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kurang memadai, sehingga masih ada karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, dengan keinginan karyawan yang keluar maka kualitas perusahaan akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi penulis di temukan banyak masalah berkaitan dengan disiplin kerja

dimana pada Tahun 2021 Karyawan Tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 35, Tahun 2022 sebanyak 38, dan Tahun 2023 sebanyak 42 setiap tahun mengalami kenaikan, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin karyawan dalam bekerja kurang maksimal, banyak juga karyawan yang mengeluh tidak semangat dalam bekerja serta kurangnya dorongan motivasi secara materil (kompenasasi) dari pemimpin dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, hal itu saling berkorelasi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk pencapaian kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, kurangnya pemberian kompensasi dan penerapan disiplin terhadap karyawan, manajemen pada perusahaan guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, disiplin kerja pada perusahaan Drive In Carwash serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi ini. Setiap organisasi tidak akan pernah luput dari pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung para karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani, (2019) mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Tekhnoplus” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Tekhnoplus. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Serta Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto, (2019) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum tangerang selatan.

Penelitian ini juga didukung oleh Angga Pratama, (2020) mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat.

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, (2015:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Kompensasi

Menurut Handoko, (2014:5) “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Hal serupa dikemukakan oleh Wibowo (2016:271), bahwa “Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan terus di capai. Oleh karena itu, Semakin tinggi tingkat kesadaran setiap individu akan kedisiplinan maka menghasilkan suatu kualitas kerja yang baik. Begitu juga sebaliknya jika semakin menurunnya tingkat kesadaran setiap individu akan kedisiplinan maka menghasilkan suatu kualitas yang tidak baik.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89), “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan

peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Kedisiplinan sangatlah penting untuk ditanamkan di setiap individu. Hal serupa dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2015:239) bahwa “Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hal serupa dikemukakan oleh Sutrisno (2016:151) bahwa “Kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah kuantitatif asosiatif kausal. Kuantitatif berarti penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan analisis statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Asosiatif kausal berarti menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih, yang bersifat sebab akibat dan adanya pengaruh. Dalam hal ini yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer menurut Sugiyono (2017) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dari data primer diperoleh dari jawaban karyawan yang ada di Drive In Carwash Jakarta

Barat sebagai responden atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian ialah Drive In Carwash Jakarta Barat yang beralamat di Jl. Kapuk Kamal Raya No.40, RT.6/RW.11, Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat.

Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terhitung mulai dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2024.

Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017:120) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun operasional variable penelitian ini sebagai berikut :

Tabel I. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus 5. Tunjangan (Handoko : 2017)	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Aturan Waktu 2. Peraturan Perusahaan 3. Tata cara Pekerjaan 4. Tingkat Absensi 5. Peraturan Lainnya (Sutrisno : 2016)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Mangkunegara : 2017)	Likert

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang ada pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Drive In Carwash Jakarta Barat sebanyak 61 karyawan.

Sampel dalam peneliti ini adalah berjumlah 61 orang pada Drive In Carwash Jakarta Barat. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah uji instrumen data, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linear. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel, serta untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Responden yang diambil adalah Drive In Carwash Jakarta Barat sebanyak 61 orang.

Berdasarkan data yang telah diteliti oleh penulis dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah 31 responden atau 46,3%, kemudian yang berusia >30 tahun dengan jumlah 21 responden atau 40,3%, dan yang paling sedikit yaitu yang berusia < 20 tahun dengan jumlah 9 responden atau 13,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi pada usia 20-30 tahun.

Responden yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah 39 responden atau 58,2%, dan yang paling sedikit adalah responden Perempuan yang berjumlah 22 responden atau 41,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Responden yang paling banyak adalah karyawan berpendidikan SMA sebanyak 32 responden atau 47,7%, kemudian karyawan yang berpendidikan D3 jumlah responden atau 20,9%, karyawan yang berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah 15 responden atau 31,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi pada pendidikan SMA/K Sederajat.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel II. Uji Validitas (X1)

No	Item Kuesioner	rhitung	r tabel	Keterangan
1.	Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai standar	0,450	0,252	Valid

	UMR yang telah ditentukan			
2.	Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar	0,460	0,252	Valid
3.	Upah yang diberikan sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan	0,586	0,252	Valid
4.	Karyawan merasa upah yang diberikan perusahaan mampu mencukupi biaya sehari-hari	0,572	0,252	Valid
5.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja	0,386	0,252	Valid
6.	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	0,508	0,252	Valid
7.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	0,445	0,252	Valid
8.	Tunjangan kesehatan diberikan kepada seluruh karyawan	0,511	0,252	Valid
9.	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	0,570	0,252	Valid
10.	Bonus yang diberikan perusahaan adil bagi karyawan	0,308	0,252	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Kompensasi (X1) pada instrument butir 1 sampai dengan 10 adalah valid berdasarkan nilai rhitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dimana $r_{tabel} = 0,252$.

Tabel III. Uji Validitas (X2)

No	Item Kuesioner	rhitung	r tabel	Keterangan
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja di perusahaan	0,609	0,252	Valid

2.	Karyawan menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0,665	0,252	Valid
3.	Karyawan selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	0,673	0,252	Valid
4.	Karyawan menggunakan fasilitas atau peralatan kerja dengan baik	0,718	0,252	Valid
5.	Karyawan selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	0,484	0,252	Valid
6.	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	0,637	0,252	Valid
7.	Karyawan selalu datang tepat waktu di tempat kerja	0,745	0,252	Valid
8.	Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan	0,520	0,252	Valid
9.	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan inovasi, solusi, dan ide yang sesuai dengan keahlian karyawan untuk perusahaan	0,484	0,252	Valid
10.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	0,618	0,252	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) pada instrument butir 1 sampai dengan 10 adalah valid berdasarkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel = 0,252.

Tabel IV. Uji Validitas (Y)

No	Item Kuesioner	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	Hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan	0,681	0,252	Valid

	kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan			
2.	Kualitas kerja karyawan cukup baik	0,520	0,252	Valid
3.	Hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan	0,68	0,252	Valid
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	0,490	0,252	Valid
5.	Karyawan bertanggungjawab terhadap tugas pekerjaan yang telah diberikan	0,328	0,252	Valid
6.	Perusahaan memperhatikan karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang sangat baik	0,566	0,252	Valid
7.	Karyawan berhubungan baik dengan rekan kerja	0,447	0,252	Valid
8.	Karyawan membutuhkan rekan kerja dalam pekerjaan sehari-hari	0,537	0,252	Valid
9.	Karyawan melakukan pekerjaan tanpa menunggu diperintah	0,467	0,252	Valid
10.	Karyawan berinisiatif bertanggungjawab apabila melakukan kesalahan	0,287	0,252	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada instrument butir 1 sampai dengan 10 adalah valid berdasarkan nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel = 0,252.

Uji Reliabilitas

Tabel V. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket
Kompenasai (X1)	0,621	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,776	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,640	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VI. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3.50705467
Most Extreme Differences	Absolute	-,089
	Positive	,051
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
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: Data diolah dengan SPSS 24 (2023)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,20 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahan data yang di uji berdistribusi normal.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Koefisien persamaan regresi linear sederhana dapat diartikan koefisien regresi untuk konstanta sebesar 19,458 menunjukkan bahwa jika tidak ada kompensasi maka nilai kinerja karyawan sebesar 19,458.

Variabel kinerja karyawan 0,533 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,533.

Koefisien persamaan regresi linear sederhana dapat diartikan koefisien regresi untuk konstanta sebesar 29,735 menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 29,735. Variabel kinerja karyawan 0,289 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat 1

satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289.

Analisis Regresi Linear Berganda

a. Konstanta sebesar 17,904 menyatakan bahwa tanpa ada variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berbentuk sebesar 17,904 atau jika Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilainya = 0 maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai 17,904.

b. $\beta_1 = 0,413$ artinya jika kualitas variabel Kompensasi (X1) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,413.

c. $\beta_2 = 0,162$ artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi (X1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,162.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel VII. Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Konstanta)	17,904	4,981		3,594	,001		
Kompensasi	,413	,136	,371	3,042	,003	,770	1,298
Disiplin	,162	,087	,225	1,848	,069	,770	1,298

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2023)

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel penelitian Kompensasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji thitung = 3,042 sedangkan ttabel = 1,671 (thitung > ttabel). Maka H0 ditolak dan Ha diterima yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Drive In Carwash Jakarta Barat.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel penelitian Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil uji thitung = 1,848 sedangkan ttabel = 1,671 (thitung >

ttabel) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Drive In Carwash Jakarta Barat”.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F (Y))

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297,342	2	148,671	11,721	,000 ^b
	Residual	811,763	64	12,684		
	Total	1109,104	66			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), disiplin, kompensasi						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 24 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui Fhitung sebesar 11,721 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian degree of freedom (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,14. Sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($11,721 > 3,14$). Maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Drive In Carwash Jakarta Barat.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Drive In Carwash Jakarta Barat dengan persamaan regresi $Y=19,458+0,533X_1$. hal ini diperkuat dengan probability signifikan $0,000 < 0,05$.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Drive In Carwash Jakarta Barat dengan persamaan regresi $Y=29,735+0,289X_2$. hal ini diperkuat dengan probability signifikan $0,000 < 0,05$.
- Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Drive In Carwash Jakarta Barat dengan uji hipotesis diperoleh nilai F

hitung $> F$ table atau ($11,721 > 3,14$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Damayanti, A., Nelsi, Mitri, (2024), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Sriboga Marugame Udon Cabang Mall Taman Angrek Dan Cabang Mall Neo Soho Daerah Jakarta Barat, JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 1, Januari 2024
- Erna., Yunanti, Siska. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan padat PT Sigma Cipta Caraka Di BSD Kota Tangerang Selatan. Journal of Research and Publication Innovation, 2 (1) Hal. 137-142. Januari 2024
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Inti Pelangi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1).
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartmen) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2).
- Nelsi, Mitri, (2021), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Cabang Bekasi, Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3 No. 2
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan Pada SMKN 8 Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 3.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3 (2).
- Rustinah, Nadia., Yunanti, Siska. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation. 2 (4), Hal 3013-3022.
- Salsabila, Zahrani., Yunanti, Siska. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non Pns Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation. 2 (1) 91-99

-
- [11] Setiawan, A., Nelsi, Mitri, (2024), Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Muslim Galeri Di Tangerang Selatan, JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 4, October 2024
- [12] Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3 (1).
- [13] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods) . Bandung: Alfabeta.
- [14] Thamrin, & Subarkah, I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(1).
- [15] Yunanti, Siska. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). Jurnal Ilmiah Swara Manajemen,
- [16] Yunanti, Siska. Yasna, Arihan (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Djournal Coffee di Jakarta Selatan. Journal of Research and Publication Innovation 2 (4), 3318-3325.