

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GARAMA PROPERTY DI JAKARTA SELATAN

Nurul Fadilla Swandi¹, Jasmani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹nurulfadillaswandi5@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01770@umpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Garama Property in Jakarta Selatan. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely as many as 62 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that compensation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 50.3% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(7.788 > 2.000)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 41.0% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(6.462 > 2.000)$. Compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.869 + 0.416X_1 + 0.353X_2$. The coefficient of determination is 61.3% while the remaining 38.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count $>$ F table or $(46.655 > 2.760)$.

Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garama Property di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,788 > 2,000)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,462 > 2,000)$. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,416X_1 + 0,353X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(46,655 > 2,760)$.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia

Secara umum industri perbankan menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global.

PT Garama Property merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengelolaan dan perawatan gedung yang berdiri sejak tahun 1993 dan berkantor pusat di lantai daerah Kemang Jakarta Selatan. PT Garama Property berhasil dikembangkan dan memiliki properti yang berkualitas merupakan gedung perkantoran yang dapat disewakan untuk penyewa kantor diantara yang dikelola adalah Graha Inti Center dan Wisma Anugraha.

Pemberian kompensasi sangat penting dalam perusahaan sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan dan dirasakan adil akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan karyawan, dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempatnya bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Pemberian kompensasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Sudah

semestinya perusahaan memberikan gaji yang rutin dan memenuhi standar perundang-undangan, pemberian insentif atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya, pemberian bonus yang tepat sasaran serta upah yang dihitung berdasar pada lamanya jam kerja juga tunjangan yang memadahi dalam rangka menunjang pekerjaannya.

Menurut Simamora (2019:445) “kompensasi merupakan semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan”. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Melalui pekerjaan yang dilakukan, karyawan mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan.

Berdasarkan kondisi yang terjadi diperusahaan ada beberapa persoalan yang masih belum sesuai dengan aturan yang dibuat perusahaan atau belum sesuai dengan pemberian kompensasi diperusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Pemberian gaji yang tidak ada evaluasi kenaikan setiap tahunnya, pemberian upah lembur yang tidak sesuai dengan jam lemburnya, pemberian uang insentif yang kurang diperhatikan seperti gaji yang Pemberian Kompensasi non finansial berupa pujian dan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, dan bonus. Berikut merupakan data kompensasi berupa besaran gaji, uang transport, asuransi, dan insentif yang diterima karyawan PT Garama Property di Bogor sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kompensasi Karyawan PT Garama Property

Aspek	Kondisi Idial	Kondisi Riil
Pemberian gaji	Sesuai dengan UMR Propinsi dan dilakukan kenaikan secara berkala setiap tahunnya	Gaji sudah sesuai dengan UMR, namun setiap tahunnya jarang dilakukan kenaikan gaji secara berkala
Pemberian upah	Pemberian upah lembur per jam pertama sebesar Rp.15.000 dan jam ke dua sebesar Rp.20.000.	Pemberian upah lembur hanya Rp.15.000 setiap jamnya tanpa kenaikan
Pemberian insentif	Diberikan insentif berupa uang bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Dapat pula dengan pemberian bonus bagi yang mencapai target	Selama ini tidak ada insentif dan pemberian bonus
Pemberian tunjangan	Pemberian tunjangan hari tua, kesehatan dan asuransi yang layak. Kemudian uang transport dan uang makan yang menyesuaikan	Untuk staf hanya mendapat platform Rp.10 juta jika dirawat dirumah sakit. Sedangkan uang makan dan uang transport tidak pernah bertambah
Pemberian fasilitas	Pemberian fasilitas disesuaikan dengan jabatannya. <i>Manager</i> ke atas mendapatkan mobil, <i>Supervisor</i> ke bawah berupa uang bensin dan staff berupa parkir gratis	Untuk staff hanya parkir gratis untuk sepeda motor saja, sedangkan jika ada yang membawa mobil membayar parkir sendiri

Sumber: PT Garama Property, 2023

Berdasarkan penjelasan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada beberapa aspek yang

menjadi indikator kompensasi masih belum sesuai dengan kondisi idialnya. Pemberian gaji yang jarang dilakukan evaluasi setiap tahunnya. Kemudian pada aspek pemberian upah jam lembur masih kurang dan hanya Rp. 15.000 per jamnya. Kemudian pada aspek insentif yang seharusnya diberikan pada karyawan yang mencapai target baik itu perorangan maupun divisi namun hal tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan.

Disamping itu juga tunjangan hanyalah tunjangan pengobatan itupun diberikan maksimal Rp.10 juta per tahun jika masuk rumah sakit. Kemudian aspek fasilitas masih ada ketimpangan antara manager ke atas dengan staff dimana staff hanya mendapatkan gratis parkir sepeda motor saja. Kondisi di atas jelas masih harus menjadi perhatian perusahaan mengingat kompensasi menyangkut hajat karyawan dalam memenuhi kebutuhan. Pemberian kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung yang harus dilakukan secara adil atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Disamping faktor kompensasi, adanya penurunan kinerja juga dapat pula dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan yang masih kurang. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

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

sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini selaras dengan pendapat Singodimedjo (2019:86) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja Berupa Absensi Karyawan PT Garama Property
Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Pelanggaran Absensi			Jumlah	Persentase (%)
			Terlambat	Alpha	Pulang Awal		
2019	58	300	26	11	15	52	17,3%
2020	61	300	29	15	13	57	19,0%
2021	60	300	27	10	18	55	18,3%
2022	62	300	31	16	20	67	22,3%
2023	62	300	35	16	21	72	24,0%
Rata-rata			30	14	17	61	20,2%

Sumber: PT Garama Property, 2023 (diolah)



Sumber: PT Garama Property, 2023 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dan gambar 1.1 di atas, menunjukkan tingkat absensi dalam hal ini kasus pelanggaran yang fluktuasi dengan kecenderungan naik. Pada tahun 2019 karyawan yang terlambat, tidak masuk tanpa ijin dan yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan mencapai sebesar 17,3%, kemudian pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi sebesar 19,0%,

selanjutnya pada tahun 2021 sedikit menurun namun tetap mencapai sebesar 18,3%, kemudian pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi sebesar 22,3% dan pada tahun 2023 kondisi indisipliner terkait absensi kembali mengalami kenaikan menjadi sebesar 24,0%, sehingga apabila dibuat rata-rata selama tahun 2019-2023 tingkat indisipliner mencapai sebesar 20,2%.

Suatu perusahaan sangat penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik akan turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia yang ada didalamnya menjadi pelaku dalam menjadikan perusahaan mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan atau semua komponen sumber daya manusia dalam mewujudkannya, seperti mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan sanggup bekerja dibawah tekanan. Kinerja dapat dinilai dari prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:75). Implementasi kinerja dilakukan oleh karyawan yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal.

Setiap organisasi pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja karyawannya yang concern untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut, karena sebuah organisasi dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan juga dari aspek sumber daya manusia yang hebat. Dalam hal ini SDM memiliki artian para karyawan atau pekerja.

PT Garama Property bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen. Hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan atau karyawan adalah bentuk pertanggung jawaban kepada perusahaan dan pihak manajemen. Hal ini selaras dengan pendapat Moehariono (2019:95) bahwa “kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi”.

Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang ditentukan perusahaan.

PT Garama Property menilai kinerja karyawan berdasar penilaian dari personalia. Dengan semakin banyaknya gedung-gedung di Jakarta, seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan layanan dan capaian kerja dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan pengelolaan dengan baik.

Ada beberapa aspek terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolok ukur di Perusahaan seperti aspek kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi standar yang ditentukan atau belum,

Kemudian aspek kuantitas kerja dimana aspek ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target maupun dalam bentuk persentase.

Selanjutnya aspek pengetahuan ini menyangkut skill dan kemampuan dalam serta

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya aspek pelaksanaan tugas pekerjaan ini menitik beratkan pada on-time personality atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang didelegasikan serta efektivitas, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya yang digunakan baik teknologi, bahan baku secara maksimal dan teratur sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal.

Selanjutnya aspek tanggung jawab ini menitik bertkan pada kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesemua aspek tersebut tentu menjadi dasar dari evaluasi evaluasi kinerja karyawan.

Dalam keterkaitan dengan capaian kinerja, dan melakukan motniring serta evaluasi, meupun supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja, perusahaan menetapkan Sasaran Kinerja Karyawan (SKK). Adapun dalam melakukan penilaian kinerja menggunakan skala berdasar capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Garama Property

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	TB	Tidak Baik
< 60%	STB	Sangat Tidak Baik

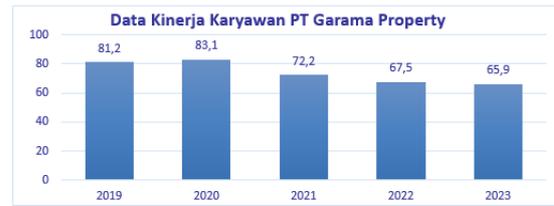
Sumber: PT Garama Property, 2023

Berdasarkan observasi yang penulias lakukan, capaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini ini yang dihimpun berdasar penilaian kerja menunjukkan capaian yang kurang maksimal dengan kecenderungan menurun. Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT Garama Property tahun 2019-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Kinerja Karyawan PT Garama Property Tahun 2019-2023

No	Aspek Yang Dimilai	Capaian Kinerja Per Tahun (Dalam %)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	85,4%	85,3%	76,7%	71,6%	71,2%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	85,7%	85,6%	74,8%	68,8%	68,2%
3	Memiliki pengetahuan yang baik terkait pekerjaan	80,6%	68,2%	71,5%	%67,3	66,5%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	78,5%	89,4%	67,8%	65,5%	63,2%
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	75,8%	86,9%	70,4%	64,2%	60,6%
	Rata-rata	81,2%	83,1%	72,2%	67,5%	65,9%
	Keterangan	Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Tidak Baik

Sumber: PT Garama Property, 2023 (diolah)



Sumber: PT Garama Property, 2023 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.4 dan gambar 1.2 di atas, menunjukkan bahwa kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan, kemampuan mencapai hasil sesuai target yang ditentukan, memiliki pengetahuan terkait pekerjaannya, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan memiliki tanggung jawab pada pekerjaan, pada tahun 2019 rata-rata pencapaian diperoleh sebesar 81,2%, pada tahun 2020 rata-rata pencapaian mengalami kenaikan menjadi sebesar 83,1%, namun pada tahun 2021 rata-rata pencapaian mengalami penurunan yang hanya diperoleh sebesar 72,2%, selanjutnya pada tahun 2022 rata-rata pencapaian kembali lagi menurun diperoleh sebesar 67,5% dan pada tahun 2023 rata-rata pencapaian diperoleh sebesar 65,9%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus mendapatkan perhatian dan diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui kendala yang masih harus ditingkatkan kemajuan yang dicapai sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Komarudin (2018) Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Careefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan Penelitian kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05

Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) *Jurnal Jenius* Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta Penelitian kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$

Muhammad Gandung (2018) *Jurnal Kreatif* Vol.6 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito Penelitian kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 50,0% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,304 > 2,000$)

Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) *Jenius* Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

N. Lilis Suryani (2018) *Jurnal Kreatif* Vol.6 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan Penelitian kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,067 + 0,770X$, kontribusi pengaruh sebesar 46,7%, Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($6,454 > 2,011$) dan sig. $0,000 < 0,05$.

Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima (2019) *Jurnal Semarak* Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang Penelitian kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 52,0% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,879 > 1,989$)

Irfan Rizka Akbar, S.E., M.M (2020) *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol 15 No 1 (2020): Januari - Juni 2020 Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Buana Mandiri Pusat Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis Kompensasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 55,5%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Puadi Purbawi, Didi Sunardi (2022) *Jurnal Perkusi* Vol.2 No.1. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan Penelitian kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 30,0% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel ($25,114 > 3,110$).

Ading Sunarto, Rizal Abdul Aziz (2022) *Jurnal Ilmiah Swara Mahasiswa* Vol.2 No.3. ISSN: 2962-8938. Universitas Pamulang. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat Penelitian kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,4% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel ($104,301 > 3,060$).

Victor Tamba, Bachtiar Arifudin Husain (2021) *Jurnal Perkusi* Vol.1 No.3. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang Penelitian kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,8% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Angga Pratama (2020) *Jurnal Distrubsi Bisnis* Vol.3 No.2. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat Penelitian kuantitatif

dengan pengujian regresi, determinasi dan uji hipotesis Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,4% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

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

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

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

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinieritas

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

3) Uji Heteroskedastisitas

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

4) Uji Autokorelasi

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

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan

(dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

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

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

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

2) Uji Simultan (Uji F)

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

digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)				
No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan harapan saya	0.536	0.250	Valid
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan	0.398	0.250	Valid
3	Pemberian upah lembur sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan	0.387	0.250	Valid
4	Pembayaran upah lembur selama dilakukan selalu tepat waktu	0.530	0.250	Valid
5	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0.722	0.250	Valid
6	Dalam memberikan insentif, perusahaan mempertimbangkan capaian kerja karyawan	0.605	0.250	Valid
7	Perusahaan memberikan tunjangan kerja berdasar jabatan tertentu	0.754	0.250	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua untuk karyawan	0.779	0.250	Valid
9	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0.738	0.250	Valid
10	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	0.385	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)				
No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan pengaturan terkait jam kerja karyawan agar dapat taati dengan baik	0.346	0.250	Valid
2	Bagian personalia perusahaan mencatat atau merekap frekwensi absensi karyawan	0.566	0.250	Valid
3	Perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan untuk selalu waspada saat bekerja	0.527	0.250	Valid
4	Perusahaan memberikan pedoman urutan dalam menjalankan pekerjaan karyawannya	0.547	0.250	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas pada setiap unit kerja	0.387	0.250	Valid
6	Standar kerja yang dibuat perusahaan dapat dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan	0.548	0.250	Valid
7	Perusahaan dengan tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan	0.654	0.250	Valid
8	Perusahaan melaksanakan peraturan kerja tanpa pilih kasih pada karyawan atau unit tertentu	0.610	0.250	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.553	0.250	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan dapat bekerja sama	0.403	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.560	0.250	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.611	0.250	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.317	0.250	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.438	0.250	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.444	0.250	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.453	0.250	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.717	0.250	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.517	0.250	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.569	0.250	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.539	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.782	10	

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.684	10	

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.688	10	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha sebesar 0,782, kemudian disiplin kerja (X2) sebesar 0,684 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,688 dimana semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.098	62	.200 [*]	.979	62	.354

*. This is a lower bound of the true significance.
 a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.869	3.012			3.277	.002		
Kompensasi (X1)	.416	.075	.519		5.550	.000	.752	1.330
Disiplin Kerja (X2)	.353	.086	.382		4.092	.000	.752	1.330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kompensasi sebesar 0,752 dan disiplin kerja sebesar 0,752 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,330 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,330 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.599	2.229	1.624

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,624 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3.081	1.622			-1.900	.062
Kompensasi (X1)	.064	.040	.222		1.593	.116
Disiplin Kerja (X2)	.067	.046	.202		1.449	.153

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,116 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,153 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.216	2.716		6.338	.000
	Kompensasi (X1)	.568	.073	.709	7.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,216 + 0,568X1$

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.461	3.386		4.862	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.591	.091	.641	6.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,461 + 0,591X2$.

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.869	3.012		3.277	.002
	Kompensasi (X1)	.416	.075	.519	5.550	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.353	.086	.382	4.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,416X1 + 0,353X2$.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.709 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.709 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=62
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel kompensasi (X1) memiliki memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.641 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=62
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,641 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja (X2) memiliki memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.599	2.229

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara Bersama-sama memiliki memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y)

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.494	2.505

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,503 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar

$(100-50,3\%) = 49,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.401	2.727

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,410 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-41,0\%) = 59,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.599	2.229

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,3\%) = 38,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.216	2.716		6.338	.000
	Kompensasi (X ₁)	.568	.073	.709	7.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(7,788 > 2,000)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Garama Property di Jakarta Selatan.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.461	3.386		4.862	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.591	.091	.641	6.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(6,462 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garama Property di Jakarta Selatan.

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.663	2	231.831	46.655	.000 ^b
	Residual	293.176	59	4.969		
	Total	756.839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(46,655 > 2,760)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garama Property di Jakarta Selatan

5. KESIMPULAN

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

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,216 + 0,568X_1$, nilai korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau $(7,788 > 2,000)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁

- diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Garama Property di Jakarta Selatan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,461 + 0,591X_2$ nilai korelasi sebesar 0,641 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,462 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garama Property di Jakarta Selatan.
- c. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,416X_1 + 0,353X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,783 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($46,655 > 2,760$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garama Property di Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ading Sunarto, Rizal Abdul Aziz (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat. Jurnal Ilmiah Swara Mahasiswa Vol.2 No.3. Issn: 2962-8938. Universitas Pamulang.
- [2] Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. Issn: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [3] Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Kemiri Tangerang. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1100-1108.
- [4] Angga Pratama (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.2. Issn: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- [5] Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. Issn: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [6] Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima (2019) Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. Issn: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- [7] Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gama Group Tangerang. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1065-1075.
- [8] Komarudin (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trans Retail Indonesia (Carefour) Lebak Bulus Jakarta Selatan. Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. Issn: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- [9] Muhammad Gandung (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito. Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. Issn: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- [10] N. Lilis Suryani (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kppp Teknologi Aplikasi Produk Ppmtmbg Lemigas Jakarta Selatan. Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. Issn: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- [11] Puadi Purbawi, Didi Sunardi (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada Pt Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. Jurnal Perkusi Vol.2 No.1. Issn: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- [12] Victor Tamba, Bachtiar Arifudin Husain (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. Jurnal Perkusi Vol.1 No.3. Issn: 2776-1568. Universitas Pamulang.