

Analisis Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja

Tarwijo^{1*}, Syamsi Mawardi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
email : dosen01476@unpam.ac.id , dosen02000@unpam.ac.id

Received 25 Januari 2025 | Revised 01 Februari 2025 | Accepted 25 Februari 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan oleh karyawan dan menjadi tolak ukur yang mendasar bagi kemajuan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkannya. Kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Anugerah Kabupaten Tangerang belum maksimal, hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dan disiplin kerja yang buruk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Populasi dan sampel 102 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penelitian menggunakan asosiatif kuantitatif, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, uji koefisien kolerasi, uji determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dengan besaran kontribusi pengaruhnya berdasarkan hasil uji determinasi 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Keywords: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

Performance is the result of work performed or completed by employees and is a fundamental benchmark for the progress of the organization towards the goals it has set. Employee performance at PT Sumber Cipta Anugerah Tangerang Regency has not been maximized, this is thought to be due to the lack of compensation received by employees and poor work discipline. This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance partially and simultaneously. Population and sample 102 respondents using saturated sample technique. The research method uses quantitative associative, while the data analysis technique uses instrument test (validity test and reliability test), classical assumption test, simple regression test, multiple regression test, correlation coefficient test, determination test, and hypothesis testing (t test and F test). The results of the analysis show that there is a positive and significant influence between compensation and work discipline on employee performance both partially and simultaneously with the amount of contribution of its influence based on the results of the 76.9% determination test, while the remaining 23.1% is influenced by other variables not examined by the researcher.

Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting karena mencakup seluruh potensi dan kemampuan di suatu daerah yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk pembangunan di daerah tersebut. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan juga sebagai proses pemberdayaan individu untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh sebab itu kompensasi dan disiplin kerja yang kurang maksimal dapat berpengaruh terhadap perkembangan dan pertumbuhan perusahaan kedepannya.

Kinerja merupakan variable tidak bebas (dependent variable) yang dipengaruhi oleh berbagai hal dan penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Jika terdapat kesalahan dalam pengelolaan variabel bebas (independent variable) akan berdampak negatif atau positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan oleh karyawan dan menjadi tolak ukur yang mendasar bagi kemajuan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkannya.

kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Terdapat beberapa indikator kinerja dalam mengukur sebuah kinerja diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen (Silaen, 2021). Hasil survey pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Anugerah di Kabupaten Tangerang jawaban ya hanya mencapai rata-rata 38,8% dan jawaban tidak rata-rata 61,2%. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja PT Sumber Cipta Anugerah di Kabupaten Tangerang masih belum maksimal.

Kompensasi merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Karyawan diberi kompensasi atas pekerjaan mereka untuk perusahaan dalam bentuk kompensasi sebagai balas jasa. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menangani segala macam penghargaan individu sebagai pertukaran dalam menjalankan tugas organisasi adalah pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi yang adil sangat penting karena membuat karyawan merasa dihargai atas upaya mereka, oleh karena itu sangat penting untuk melakukannya. Peran kompensasi ini digunakan untuk menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka melakukan pekerjaannya dengan serius dan bahkan lebih termotivasi untuk mendapatkan bayaran lebih dari yang seharusnya jika karyawan tersebut bekerja dengan baik.

Kompensasi menjadi faktor yang paling esensial dan bersifat sensitif. Bagi pegawai, kompensasi adalah harga mati, dan karena alasan itu mereka mau dipekerjakan. Sedangkan bagi perusahaan, kompensasi adalah strategi fundamental, yang terbukti sangat efektif di dalam mengendalikan dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Bahkan, jika system kompensasi dipandang memenuhi harapan, banyak pegawai yang totalitas dan sungguh-sungguh memperjuangkan kepentingan perusahaan (Sugiarti, 2022). kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada oleh perusahaan (Hasibuan, 2019).

Terdapat beberapa indikator kompensasi yang digunakan adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas lainnya (Afandi, 2018). PT Sumber Cipta Anugerah Kabupaten Tangerang memberikan kompensasi terhadap karyawan berupa Gaji (UMR Kota Tangerang), Insentif/Bonus untuk karyawan yang mencapai target, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan dan cuti. Namun perusahaan tidak memberikan insentif, tunjangan hari raya (THR), asuransi kesehatan lainnya, dan sarana kerja berupa computer dan akses internet.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi karyawan dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan, yang mencerminkan seberapa efektif seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan mereka. Semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja mereka dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, banyak organisasi mengalami tantangan dalam menjaga tingkat kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Salah satu tantangan terbesar yang sering dihadapi adalah masalah kedisiplinan karyawan. Sama halnya dengan PT Sumber Cipta Anugerah

Kabupaten Tangerang, karyawan masih rendah disiplin kerja, hal ini dapat terlihat dari perilaku seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, pelanggaran prosedur kerja, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Masalah ini dapat berdampak negatif pada kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan, menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan biaya operasional, dan bahkan kerugian finansial.

Menurut (Sinambela, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Disiplin kerja merupakan sebuah komponen penting yang digunakan oleh pimpinan sebuah perusahaan untuk memotivasi pekerja agar mematuhi aturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang disiplin umumnya lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu dan, pada akhirnya, mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah kunci keberhasilan dalam manajemen kinerja karyawan (Hasibuan, 2019). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Sebaliknya, ketidaksiplinan sering kali menyebabkan gangguan dalam proses kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Indikator disiplin kerja meliputi, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan peraturan kerja dan etika kerja (Rivai, 2019).

Penelitian sebelumnya oleh (Mulyadi, 2019) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Semakin baik tingkat disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi, semakin baik pula kinerja yang dicapai oleh karyawan. Studi lain oleh (Gandung, 2023) juga mendukung temuan ini, di mana kedisiplinan yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan oleh karyawan dan menjadi tolak ukur yang mendasar bagi kemajuan organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkannya. Kinerja karyawan pada PT Sumber Cipta Anugerah Kabupaten Tangerang belum maksimal, hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dan disiplin kerja yang buruk. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif. Karena hubungannya bersifat kausal, maka ada dua variabel yaitu variabel bebas atau variabel yang berdampak, dan variabel terikat atau variabel yang terdampak. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis asosiatif yang mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini operasional pengumpulan data dibatasi dengan 3 (tiga) variabel yaitu, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Sumber Cipta Anugerah di Kabupaten Tangerang yang berjumlah 102 orang dengan menggunakan teknis sampel jenuh.

Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan beberapa cara, di antaranya: Studi Pustaka, Observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, uji koefisien kolerasi, uji determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Dalam mengungkapkan hasil penelitian, penulis telah melakukan beberapa proses analisis kuantitatif dari data hasil kuisisioner menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Analisis

kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel *independen* dengan satu variabel *dependen*. Menurut (Sugiyono, 2019) Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel *dependen* bila nilai variabel *independent* dinaikan atau diturunkan. Dalam hal ini model tersebut untuk mempengaruhi seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.860	2.079		2.337	.021
Kompensasi	.370	.082	.373	4.505	.000
Disiplin Kerja	.520	.079	.547	6.614	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS V.26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,860 + 0,370 X_1 + 0,520 X_2$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,860 diartikan bahwa jika variabel kompensasi dan disiplin kerja tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan hanya akan bernilai sebesar 4,860 *point*. Nilai kompensasi 0,370 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,370 *point*.

Nilai disiplin kerja 0,520 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,520 *point*.

Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, penulis melakukan analisis koefisien kolerasi, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

	Kinerja Karyawan	Kompensasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.816**
	N	102
Kompensasi	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102

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

Sumber: Data diolah SPSS V.26, (2024).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial
Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.849**
	N	102
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	102

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

Sumber: Data diolah SPSS V.26, (2024).



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,849 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 0,800 – 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Stimultan
Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.877 ^a	.769	.764	2.344	.769	164.627	2	99	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS V.26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,877 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan samgat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun stimultan. Menurut (Ghozali, 2021) Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi. Dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.816 ^a	.667	.663	2.801	.667	200.001	1	100	.000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Data diolah SPSS V.26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,667 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 66,7\%) = 33,3 \%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.849 ^a	.721	.719	2.561	.721	258.983	1	100	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS V.26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,721 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan



sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 72,1\%) = 27,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Stimultan Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.877 ^a	.769	.764	2.344	.769	164.627	2	99	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,769 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 76,9\%) = 23,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

Pengujian hipotesis variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05), dengan jumlah sampel 102 responden didapat $t_{tabel} = 1,983$.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Secara Parsial Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.218	2.409		3.411	.001
	Kompensasi	.811	.057	.816	14.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V.26 (2024).

Berdasarkan pada pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,142 > 1,983)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.276	2.114		3.914	.000
	Disiplin Kerja	.808	.050	.849	16.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V.26 (2024).

Berdasarkan pada pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(16,093 > 1,983)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk pengujian pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja secara stimultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji stimultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05), dalam penelitian ini didapat nilai jadi $F_{tabel} = 3,09$.



Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Stimultan
Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1809.551	2	904.776	164.627	.000 ^b
	Residual	544.096	99	5.496		
	Total	2353.647	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS V.26 (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(164,627 > 3,09)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara stimultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 66,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,142 > 1,983$). Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Paeno, P., dkk. (2021) dengan judul Peran Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Pimpinan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja. Secara statistik, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. temuan ini memperkuat teori, bahwa semangat tidak lahir dengan sendirinya, ada faktor pemicunya, dan salah satu motif yang paling berpengaruh adalah kompensasi (Paeno, 2021).

Untuk variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil analisisnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat dengan kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 72,1 %. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,093 > 1,983$). Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Gandung, M., & Suwanto, S. (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Doosan Global di Kota Depok, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,399 + 0,409X_1 + 0,126X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,658 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,366 > 2,720)$. Semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan (Gandung, 2023).

Sedangkan untuk hasil analisis secara simultan, terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 76,9 %. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($164,627 > 3,09$) dan nilai persamaan regresi $Y = 4,860 + 0,370 X_1 + 0,520 X_2$. Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Widowati, W., dkk. (2024) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan mengemukakan penelitian diperoleh hasil secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 10,469 > 1,993$ dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 9,184 > 1,993$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan $F_{hitung} 62,795$ dan $F_{tabel} 3,12$ ($62,795 > 3,12$). Dengan demikian dapat diartikan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Widowati, 2024).

SIMPULAN

Kompensasi mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan koefisien kolerasi sebesar 0,816. Kadar kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 66,7% dan sisanya 33,3% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis parsial diketahui nilai t hitung $14,142 > t$ tabel $1,983$ atau probabilitas $\text{Sig } 0,000 > 0,05$ maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak artinya secara parsial Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Cipta Anugerah Kabupaten Tangerang.

Disiplin Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan koefisien kolerasi sebesar 0,849 yang berada pada rentang 0,800 s/d 0,1000. Kadar kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis parsial diketahui nilai t hitung $16,093 > t$ tabel $1,983$ atau probabilitas $\text{Sig } 0,000 > 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak artinya secara parsial Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Cipta Anugerah Kabupaten Tangerang.

Kompensasi dan Disiplin Kerja mampu memberikan arah pengaruh terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 4,860 + 0,370 + 0,520$. Tingkat hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja adalah Sangat Kuat dengan koefisien kolerasi $R_{x1.2y}$ sebesar 0,877. Kadar kontribusi Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 76,9% dan sisanya 23,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis stimultan diketahui f hitung $164,627 > f$ tabel $3,09$ atau probabilitas $\text{Sig } 0,000 > 0,05$ maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak artinya secara stimultan Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Cipta Anugerah Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Manajement*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. &. (2019). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.
- Sugiarti, E. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*.
- Gandung, M. &. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Doosan Global di Kota Depok. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(3), 460–465.
- Mulyadi, M. &. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Paeno, P. F. (2021). Peran Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Pimpinan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), , 241-250.
- Sutoro, M. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. . *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), , 411-420.
- Widowati, W. P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2),, 491–498.