

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GELATIK SUPRA TANGERANG SELATAN

^{1*}Vera Aprianti, ²Dede Solihin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

vera.aprianti24@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 62 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier dengan persamaan regresi $Y = 13,922 + 0,726 X_1$, Nilai korelasi sebesar 0,530. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,081 > 2,001$) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian juga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier dengan persamaan regresi, $Y = 12,551 + 0,651 X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,680. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,058 > 2,001$) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Serta yang ketiga terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan, hal ini dapat dibuktikan dari regresi linier dengan regresi $Y = 5,891 + 0,359X_1 + 0,529X_2$, Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 51,4 %, Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,231 > 3,15$).

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Gelatik Supra Tangerang Selatan both partially and simultaneously. This type of research is a type of quantitative research. The population in this study were all employees at PT Gelatik Supra Tangerang Selatan. The number of samples in this study were 62 employees. Data collection techniques using a questionnaire or questionnaire method. Data analysis used the classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and t test and F test using SPSS version 25. The results of this study indicate that there is an influence between compensation (X_1) on Employee Performance (Y) at PT Gelatik Supra Tangerang Selatan, this can be proven from the linear regression equation with the regression equation $Y = 13.922 + 0.726 X_1$, a correlation value of 0.530. In the hypothesis test, it is obtained that $t_{count} > t_{table}$ ($4.081 > 2.001$) a significance value of $0.000 < 0.05$. Then there is also an influence between Work Discipline (X_2) on Employee Performance at PT Gelatik Supra Tangerang Selatan, this can be proven from the linear regression equation with the regression equation, $Y = 12.551 + 0.651 X_2$, a correlation value of 0.680. In the hypothesis test, it is obtained that $t_{count} > t_{table}$ ($6.058 > 2.001$) a significance value of $0.000 < 0.05$. As well as the third, there is an influence between Compensation (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance at PT Gelatik Supra Tangerang Selatan, this can be proven from linear regression with regression $Y = 5.891 + 0.359X_1 + 0.529X_2$, The value of the coefficient of determination or contribution effect of 51.4%, hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ ($31.231 > 3.15$).

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 5.0 yang seperti sekarang ini, terjadi perkembangan secara pesat dalam bidang teknologi di berbagai negara termasuk di Indonesia sendiri. Sekarang ini banyak kecanggihan teknologi dan robotik yang mendukung perkembangan dunia. Indonesia tertuntut untuk mengikuti perkembangan dunia industri dunia, sehingga efek negatif yang ditimbulkan dengan adanya revolusi industri saat ini juga berdampak pada industri yang ada di Indonesia. Peningkatan kedisiplinan dan kinerja dari setiap perusahaan pada industri menjadi tolak ukur yang signifikan untuk memperkuat alasan diterapkannya industri 5.0 saat ini. Meskipun dalam realitanya Indonesia mengalami keterlambatan dalam revolusi ini, efek peningkatan efisiensi dan kinerja yang dirasakan industri industri besar sangat signifikan.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam melaksanakan proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu pentingnya bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik secara individu maupun team kerja dalam suatu perusahaan. Pegawai adalah makhluk social yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya suatu tujuan, mempunyai pikiran, keinginan, dan perasaan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

PT Gelatik Supra merupakan sebuah perusahaan di bidang agency retail dan marketing yang berdiri sejak tahun 1995, PT Gelatik Supra memiliki Visi melayani klien sebagai perpanjangan tangan mereka, memberikan nilai terbaik dari uang melalui system operasi terbaiknya dan yang paling penting orang yang berkualifikasi tinggi. PT Gelatik Supra memiliki Misi yaitu menyajikan hasil bagi pelanggan dengan tingkat biaya tepat guna yang terbaik

menghimpun sumber daya manusia SDM yang memiliki bakat kemampuan dan kemauan yang terbaik dan mendorongnya untuk tumbuh berkembang meraih kemajuan.

Menurut Sinambela (2018:480) kinerja Karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Laminigrum, 2016:1872). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Disamping kompensasi, di dalam suatu perusahaan disiplin kerja karyawan sangat penting karena mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018:156) mengatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor penting untuk menjalankan aturan dalam perusahaan agar terciptanya kinerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan

sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan data informasi tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Sinambela (2018:219) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system *reward* yang disediakan oleh organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Laminigrum, 2016:1872).

2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2018:195) mengatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sutrisno (2018:87) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk (2018:480) kinerja pegawai merupakan

kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Fahmi (2018:2) "kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu". Edison (2018:188) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Gaffar (2022:40) mengungkapkan "penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka dan umunya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial". Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Siregar (2017:7), penelitian asosiatif atau hubungan ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Gelatik Supra Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No.5A, Rempoa, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gelatik Supra Tangerang Selatan yang berjumlah 62 orang. Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 responden dengan metode sensus (sampel jenuh).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sementara teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial, dan uji f secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan

maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	62	18	40	31,03	3,820
Disiplin Kerja	62	16	40	29,42	4,500
Kinerja Karyawan	62	16	40	29,35	4,487
Valid N (listwise)	62				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 18 dan *varians maximum* 40 dengan *mean score* sebesar 31,03 dengan standar deviasi 3,820. Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 16 dan *varians maximum* 40 dengan *mean score* sebesar 29,42 dengan standar deviasi 4,500. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 16 dan *varians maximum* 40 dengan *mean score* sebesar

29,35 dengan standar deviasi 4,487.

2. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya):

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,891	4,168		1,413	,163
Kompensasi	,359	,142	,262	2,524	,014
Disiplin Kerja	,529	,099	,552	5,323	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diperoleh hasil sebagai berikut : $Y = 5,891 + 0,359X_1 + 0,529X_2$:

- 1) Konstanta sebesar 5,891 artinya jika variabel Kompensasi dan variabel Disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 5,891.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,359, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 35,9% dengan asumsi variabel independen lain

nilainya tetap.

- 3) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,529, artinya jika harga mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 52,9% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya. Hasil pengujian koefisien

korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations		Kinerja Karyawan	Kompensasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,530**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kompensasi	Pearson Correlation	,530**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

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

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kompensasi sebesar 0,530. Yang artinya tingkat hubungan

kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan cukup kuat.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

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

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,680. Yang artinya tingkat hubungan

disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi secara simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,498	3,707

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

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,717, artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin

Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan Kuat.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,269	4,473

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,281 artinya Kompensasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja

Karyawan (Y) sebesar 28,1%, sedangkan sisanya sebesar 71,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,453	3,870

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,462 yang artinya Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,498	3,707

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

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,514 yang artinya variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh

masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat sig. 5%, (df) $n-k-1$. Hasilnya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antar variabel. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel. Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 62-2-1 = 59$. diperoleh $t_{tabel} = 2,001$.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.363	4.195		2.947	.005
KOMPENSASI	.548	.134	.466	4.081	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,081 > 2,001)$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.281	3.017		3.739	.000
DISIPLIN KERJA	.614	.101	.616	6.058	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,058 > 2,001)$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y), dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1$ ($3-1$) = 2 dan df penyebut $n-k-1$ ($62-2-1$) = 59, sehingga F_{tabel} bernilai 3,15.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas atau

Tabel 11. Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	858,472	2	429,236	31,231	.000 ^b
Residual	810,883	59	13,744		
Total	1669,355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh nilai $F_{hitung} 31,231 > F_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glatik Supra. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,922 + 0,726X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,922 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,922. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,726 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,726 satuan. Nilai korelasi variabel kualitas pelayanan sebesar 0,530 masuk dalam interpretasi 0,40 – 0,59 dengan tingkat hubungan cukup kuat. Yang artinya tingkat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 0,281 artinya kompensasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 28,1%, sedangkan sisanya sebesar 71,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 4,081 > t_{tabel} 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Glatik Supra. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifudin (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Juga pada penelitian Asmayana (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,551 + 0,651X_2$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar

12,551 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,551. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,651 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,651 satuan. Nilai korelasi variabel harga sebesar 0,680 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 0,462 yang artinya disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 46,2%, sedangkan sisanya sebesar 53,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 6,058 > t_{tabel} 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glatik Supra. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwanto (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Syafrina (2017) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,891 + 0,359X_1 + 0,529X_2$,

Konstanta sebesar 5,891 artinya jika variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 5,891. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,359, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 35,9% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin baik kompensasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,529, artinya jika harga mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 52,9% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja yang ditetapkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Nilai korelasi variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,717, masuk pada interval 0,60 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan Kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,514 yang artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,4 %, sedangkan sisanya sebesar 48,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 31,231 > F_{tabel} 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Victor P.K (2019), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado diperoleh hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Yulandri dan Onsardi (2020), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gelatik Supra, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier dengan persamaan regresi $Y = 13,922 + 0,726 X_1$, Nilai korelasi sebesar 0,530 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang cukup kuat. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,081 > 2,001) hal tersebut juga diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Gelatik Supra, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier dengan persamaan regresi, $Y = 12,551 + 0,651 X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,680 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,058 > 2,001) hal tersebut juga diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
- Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gelatik Supra, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan

regresi linier dengan regresi $Y = 5,891 + 0,359X_1 + 0,529X_2$, Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 51,4 %, Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,231 > 3,15$).

2. Saran

- Pimpinan perusahaan sebaiknya dapat membuat kebijakan penggajian yang lebih menarik misalnya dengan menaikkan upah dengan persentase kenaikan upah secara bertahap sesuai dengan hasil kinerja dan prestasi karyawan agar upah karyawan PT Gelatik Supra tersebut mampu memenuhi ketentuan UMR yang berlaku.
- Disarankan agar pimpinan diharapkan adanya pengembangan pembahasan mengenai pemanfaatan waktu luang baik itu dilakukan dalam kegiatan kerja, seminar atau forum agar karyawan PT Gelatik Supra lebih memahami bahwa waktu kerja harus di manfaatkan sebaik mungkin.
- Upaya nyata yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melaksanakan kegiatan pelatihan secara continue dengan harapan agar meningkatkan mutu kerja karyawan dan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Gelatik Supra

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianita, W., & Wijayanti, A. (2017). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan. *Jurnal Ekonomi Paradigma*, 19(02).
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Jurnal Perspektif*, 16(1).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3).
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(2).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gaffar, S. (2022). Analisis Potensi Kebangkrutan Koperasi Di Kabupaten Pangkep. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Hasibuan, M. (2018) "*Sumber Daya Manusia*", Haji Masagung, Jakarta.
- Hidayat, R., Hayati, F. A., & Jaswita, D. I. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika, Depok, Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1).
- Indirasari, I. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen (Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang). *Jurnal Arastirma*, 1(2).
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee

- Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Laminigrum, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal e-Proceeding of Management*. 3(2).
- Nauli, P. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2).
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(1).
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1).
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2).
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soerawibawa, R. D., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *SMART Study & Management Research*, 14(2).
- Solihin, D., & Wardani, A.K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 5(5).
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sutrisno, Edy (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADA MEDIA GROUP.

- Suwanto, S. (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).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4).
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.