

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor

Rio Triadi¹, Hadyati Harras²

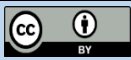
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: Triadirio04@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p> <p>Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari teknik slovin yaitu sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai thitung > ttabel (3,651 > 1,663) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung > ttabel (10,021 > 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya disiplin (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel (51,815 > 3,105) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,555, artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
DOI: 10.32493/jism.v4i2	ABSTRACT
<p>Keywords: Compensation, Discipline, Employee Performance.</p>	<p><i>This study aims to analyze the effect of compensation and discipline on the performance of PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor. The research method used in this research is quantitative research. The sample used in this study is the result of the slovin technique, namely 86 respondents. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were data instrument testing, classical assumption testing, analysis testing and hypothesis testing. Testing the hypothesis partially on the compensation variable (X1) obtained the value of tcount > ttable (3,651 > 1,663) and a significance value of 0.000 < 0.05. This</i></p>

means that compensation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Statistical test of discipline variable (X2) on employee performance obtained $t_{count} > t_{table}$ ($10,021 > 1,663$) and a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained $f_{count} > f_{table}$ ($51,815 > 3.105$) and a significance value of $0,000 < 0,05$. So it can be concluded that compensation (X1) and discipline (X2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). The determination obtained by R Square is 0,555, meaning that the compensation and work discipline variables together have an influence contribution of 55,5% on employee performance. While the remaining 44,5% is influenced by other factors not examined in this study.

How to cite: Triadi, R., & Harras, H. (20224). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 4(2) 277-288.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, kompensasi dan disiplin kerja memiliki peranan penting karena dengan kompensasi dan disiplin kerja diharapkan setiap individu karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor adalah perusahaan yang hadir untuk mempersembahkan produk - produk olahan protein hewani dan memberikan solusi atas kebutuhan pengusaha dan penyedia pangan modern. Perusahaan hadir dengan mengedepankan komitmen serta menggunakan totalitas sumber daya perusahaan dan kemampuan dalam menghasilkan kualitas produk yang terbaik, terjaga, dan terpecaya.

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan kompensasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Menurut pendapat Nugraha & Tjahjwati (2018) “Kompensasi yang cukup, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kompensasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Kompensasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, kompensasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji masih sering menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karier juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang

lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karier.

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 Rivai (2019:44) yang menyatakan “Disiplin Kerja Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Cioimas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

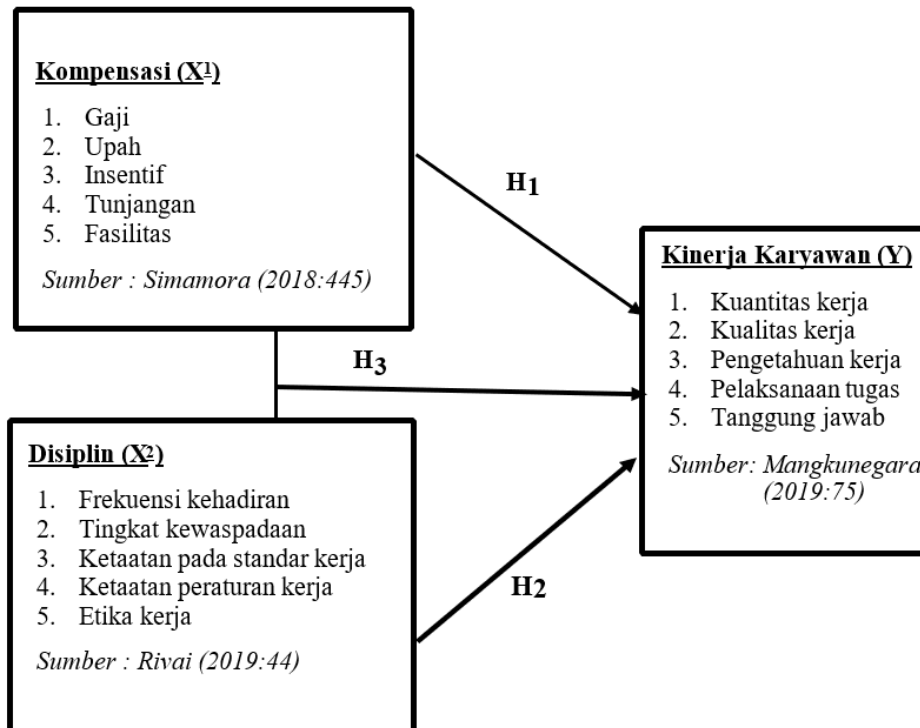
Hasibuan (2018:120) menyampaikan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Lain halnya menurut Nawawi (2019:314) berpendapat “Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Pengertian lainnya disampaikan Marwansyah (2020:269) berpendapat “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Jauvani (2019:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Sedangkan menurut Siagian (2019:305) berpendapat “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2018:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2019:67) “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor
- H2 = Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor
- H3 = Terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13) dalam “Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor yang berjumlah 86 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor yang berjumlah 86 karyawan. Dalam penelitian ini, kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup yang akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh kuesioner yang telah terkumpul. Menurut Sugiyono (2019:142) berpendapat “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden”. Teknik analisis data menggunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat, yang mana dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu, dua variabel bebas (X_1 dan X_2) dan satu variabel terikat (Y). Adapun hasil data uji regresi linier sederhana yaitu:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.144	2.824		6.424	.000
	TOTAL.X1	.337	.092	.370	3.651	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari persamaan pada tabel 1, uji regresi sederhana dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B, maka diperoleh persamaan regresi: $Y = 18,144 + 0,337 X_1$ Persamaan tersebut dapat di terjemahkan; Konstanta sebesar 18,144, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel partisipasi adalah sebesar 18,144. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,337, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,337, koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah komunikasi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin (X_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.314	2.227		2.835	.006
	TOTAL.X2	.745	.074	.738	10.021	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari persamaan pada table 2, uji regresi sederhana dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B, maka diperoleh persamaan regresi: $Y = 6,314 + 0,016 X_2$ Persamaan tersebut dapat di terjemahkan; Konstanta sebesar 6,314, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel partisipasi adalah sebesar 6.314. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,745, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai trust, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,745, koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah disiplin kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.497	2.559		1.758	.082
	TOTAL.X1	.102	.072	.112	1.417	.160
	TOTAL.X2	.703	.080	.696	8.836	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi dapat dilihat tabel 3 di atas, Maka dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi: $Y = 4.497 + 0.102 X_1 + 0.703 X_2$.

- Nilai konstanta sebesar 4.497 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan disiplin (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4.497 point.
- Nilai kompensasi (X_1) 0.102 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.102 point.
- Nilai disiplin (X_2) 0.703 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.703 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X_1)

Correlations			
		TOTAL.X1	TOTAL.Y
TOTAL.X1	Pearson Correlation	1	.370**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara komunikasi dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,370 yang tergolong pada kategori rendah. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 5 Uji Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin (X_2)

Correlations			
		TOTAL.X2	TOTAL.Y
TOTAL.X2	Pearson Correlation	1	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,000 yang bernilai kurang dari taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga keputusan adalah saling berhubungan, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari uji korelasi pearson diatas, memiliki korelasi positif dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,738 yang tergolong pada kategori kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan adalah memiliki hubungan yang positif.

Tabel 6 Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Kompensasi (X1) Dan Variabel Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		TOTAL.X1	TOTAL.X2	TOTAL.Y
TOTAL.X1	Pearson Correlation	1	.371**	.370**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	86	86	86
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.371**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	86	86	86
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.370**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	86	86	86

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi Sig. (2tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, hubungan antara variabel disiplin (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai r hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai r hitung untuk hubungan kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,370 > r_{tabel} 0,212$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Komunikasi dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, diketahui nilai r hitung untuk hubungan Disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,738 > r_{tabel} 0,212$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Disiplin dengan variabel kinerja karyawan. Karena r hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Komunikasi dan Disiplin kerja maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Uji t (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.144	2.824		6.424	.000
	TOTAL.X1	.337	.092	.370	3.651	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dalam pengujian ini bahwa kompensasi memiliki nilai thitung sebesar 3.651 dimana nilai thitung > ttabel ($3.651 > 1,663$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Uji t (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.314	2.227		2.835	.006
	TOTAL.X2	.745	.074	.738	10.021	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Variabel disiplin memiliki nilai thitung > t-tabel ($10.021 > 1,663$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Uji F secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikansi dalam penelitian ini yang digunakan adalah 5% (0,05) dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

Tabel 9 Hasil Uji Kelayakan Model Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1511.377	2	755.688	51.815	.000 ^b
	Residual	1210.496	83	14.584		
	Total	2721.872	85			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai fhitung > ftabel ($51,815 > 3,105$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Ha3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor.

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.127	5.288

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X1

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel pelatihan kerja sebesar 0,137 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel

kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 13,7% sedangkan sisanya ($100\% - 13,7\% = 86,3\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.539	3.842
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2				

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial variabel disiplin sebesar 0,545 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,5% sedangkan sisanya ($100\% - 54,5\% = 45,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.545	3.819
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1				

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi dari R Square sebesar 0,555 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel komunikasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 55,5\% = 44,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil penelitian

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,144 + 0,337 X1$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 18,144 menyatakan bahwa tanpa kompensasi, kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 18,144. Dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,337 artinya jika variabel kompensasi meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai korelasi pearson 0,370 hal ini berarti bahwa keeratan tingkat antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan pada kategori rendah. Nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,651 > 1,663$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Artinya secara parsial kompensasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian komarudin (2018) di PT Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus-Jakarta Selatan. Yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,314 + 0,016 X2$. Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 6,314 menyatakan bahwa tanpa disiplin, kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 6,314. Dan variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,016 artinya jika variabel disiplin meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,016. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,000 dan memiliki nilai pearson correlation 0,738 hal ini berarti bahwa keeratan

tingkat antara variabel pelatihan kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai thitung lebih besar dari ttabel ($10,021 > 1,663$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Muhamad Setiawan (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Cabang Unika Atmaja – Semanggi Jakarta Selatan. yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 4.497 + 0.102 X1 + 0.703 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,370 (X1) dan 0,738 (X2) artinya variabel kompensasi (X1) dan disiplin (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 55,5\% = 44,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis kelayakan model atau uji F diperoleh nilai Fhitung $> Ftabel$ atau ($51,815 > 3,105$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yulandri dan Onsardi (2020)“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Bengkulu Selatan. yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung $> ttabel$ ($3,651 > 1,663$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t disiplin sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan hasil nilai thitung $> ttabel$ ($10,021 > 1,663$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka untuk itu menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji f signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima, artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Parung Kemang Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, & M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Aswara Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen. Fungsi–Proses–Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cleopatra, C., Lie, D., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 3(1), 1-7.
- Edi Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fajri, C., & Dalmar, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *Invest: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- H. Edy Sutrisno, M.Si. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-01. Jakarta: Kenca.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Oczianda, G. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TUNAS SEJAHTERA LOGISTIC JAKARTA (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang)*. Vol.8, No.2, ISSN : 2339-0689
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Ramdan, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk–Jakarta Selatan.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers..
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Setiawan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Unika Atmajaya–Semanggi Jakarta Selatan.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2019). SPSS Statistik Parametrik. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Elek Media.
- Sudaryono. (2019). Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Sudjana. (2018). Metode Statistika. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). Manajemen Kinerja. Edisi kelima. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Budgeting: *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.