

Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama

Rieke Febriyanti^{1*}, Maghfiroh Yanuarti²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: riekefebriyanti3@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p> <p>Kata Kunci: Disiplin kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh sebanyak 52 karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 21,962 + 0,457 X_1$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,593 yang berarti hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada Tingkat sedang. Nilai determinasi adalah 35,2%. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung 5,212 > nilai t tabel 1,677 dan dikonfirmasi dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 21,445 + 0,594 X_2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,581 yang berarti hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan berada pada tingkat sedang. Nilai determinasi sebesar 33,7%. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,044 > nilai t tabel sebesar 1,677 dan dikonfirmasi dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat nilai persamaan regresi $Y = 20,491 + 0,281 X_1 + 0,267 X_2$. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,606 yang berarti hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat sedang. Nilai determinasi sebesar 36,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung sebesar 14,242 > nilai F tabel sebesar 3,19 dan dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p> <p>Keywords: Work Discipline, Compensation, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance both partially and simultaneously. The method used is quantitative method with the sampling technique is saturated sampling of 52 employees. The results of the study state that there is an influence of discipline on performance can be seen from the value of the regression equation $Y = 21.962 + 0.457 X_1$. The correlation coefficient value obtained is 0.593, which means that the relationship between work discipline and employee performance is at a moderate level. The determination value is 35.2%. Hypothesis testing produces a t value of 5,212 > t table value of 1,677 and is confirmed by a significant value of 0.000 < 0.05, so that H_{01} is</i></p>

rejected and H_{a_1} is accepted. There is an effect of Compensation on Performance can be seen from the regression equation value $Y = 21.445 + 0.594 X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.581, which means that the relationship between compensation and employee performance is at a moderate level. The determination value is 33.7%. Hypothesis testing resulted in a t value of 5.044 > t table value of 1.677 and confirmed by a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_{o_2} is rejected and H_{a_2} is accepted. There is an influence of work discipline and compensation on performance, it can be seen from the regression equation value $Y = 20.491 + 0.281 X_1 + 0.267 X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.606, which means that the relationship between work discipline and compensation on employee performance is at a moderate level. The determination value is 36.8%. Hypothesis testing obtained F value of 14.242 > F table value of 3.19 and evidenced by a significant value of $0.000 < 0.05$, so H_{o_3} is rejected and H_{a_3} is accepted.

How to cite: Febriyanti, R, & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 499-509



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

Banyaknya kompetitor bisnis dizaman sekarang ini, maka perusahaan diwajibkan untuk melakukan peningkatan pada kinerja karyawan dalam rangka mengembangkan perusahaannya. Suatu keberhasilan bisnis dapat dijabarkan oleh beberapa faktor dan faktor yang penting pada suatu bisnis di Indonesia adalah sumber daya manusia, sebab SDM berupa hal utama di setiap tingkatnya mulai dari perencanaan hingga evaluasi yang dapat memanfaatkan sumber daya lain untuk sebuah perusahaan.

Kinerja ialah kuantitas serta mutu dari sebuah hasil pekerja tiap individu untuk suatu kegiatan yang dikarnakan atas keahlian alami atau yang didapati melalui tahap pembelajaran juga keinginan berprestasi. Maka Perusahaan mampu untuk merancang dan mengimplementasikan system penilaian kerja yang meyakinkan dan setelahnya diberikannya berupa imbalan yang layak bagi karyawan

Salah satu peran SDM dalam suatu organisasi untuk menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan seluruh potensi serta keahlian yang dipunyaanya mesti maksimal. Dengan kata lain, bahwa Perusahaan bisnis perlu meningkatkan perhatiannya terhadap Kedisiplinan karyawan itu sendiri, pemberian kompensasi secara adil dan kinerja karyawan dari segi pengetahuan atau skill pekerja guna meraih target Perusahaan bisnis tersebut.

Definisi disiplin kerja ialah perilaku tiap individu berlandaskan kesediaan/kerelaanya guna menaati norma yang ada diperusahaan yang dengan tertulis serta tidak, maka bisa bekerja dengan optimal untuk meraih target perusahaan yang sudah ditetapkan. Dalam pelaksanaan disiplin kerja yang dipakai PT Sarana Farmasi Majutama sekarang ini masih minim akan tingkat kedisiplinannya. Sebagian karyawannya yang masih tidak mengikuti SOP yang diberikan oleh Perusahaan terutama pada jam masuk kerja.

Dalam hal pemberian kompensasi adalah hal yang paling penting untuk dikelola demi meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan hal seperti itu, bahwa produktivitas Perusahaan akan meningkat yang juga akan mempengaruhi keuntungan Perusahaan. Pembagian kompensasi yang adil diperlukan tiap pekerja sebab secara terdapatnya hal tersebut, pekerja akan merasa dihargai atas kinerjanya untuk Perusahaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada PT Sarana Farmasi Majutama bahwa terdapat kurangnya pemberian kompensasi terhadap karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

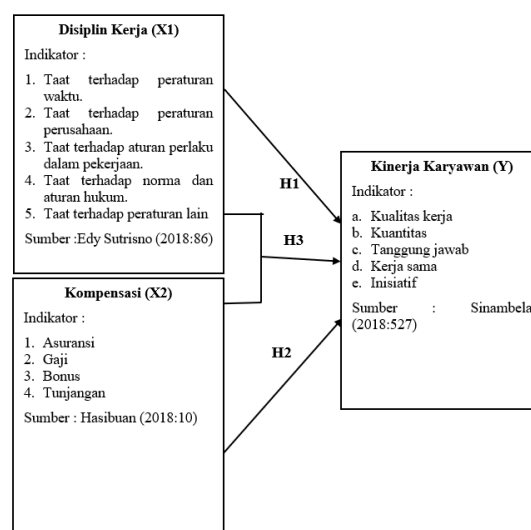
Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang dengan sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan akan mentaati dan mematuhi semua tugas dengan baik. Sedangkan kesadaran itu sendiri ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa 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 menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai “bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi”. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah “semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian”. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Kinerja Karyawan

Menurut Huseno (2016:85) kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja pegawai 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 Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama
- H2 : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama
- H3 : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018;13) data 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 dilakukan pada PT. Sarana Farmasi Majutama “Apotek Quality” yang beralamat di Komplek Green Garden Blok A14 No 15 Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Farmasi Majutama yang berjumlah sebanyak 52 orang. Maka sampel yang di gunakan yaitu sampel jenuh, Menurut Sugiyono (2019:81) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Yakni 52 yang merupakan jumlah seluruh karyawan PT Sarana Farmasi Majutama. Dalam penelitian ini kuisisioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban yang mengacu pada skala likert, Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.962	3.780		5.810	.000
	Disiplin kerja	.457	.088	.593	5.212	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 26

Melalui Tabel 1 bisa diamati bila hasil analisisnya dari X1 pada Y bisa memakai persamaan $Y = 21,962 + 0,457 X1$. Yang perolehanya berupa:

- Nilai konstanta sejumlah 21,962 berarti bila (X1) tidak terdapat, sehingga nilai (Y) sejumlah 21,962 poin.
- Koefisien regresi (X1) sejumlah 0,457 berarti tiap kenaikan nilai sejumlah 1% sehingga Y sejumlah 0,457. Koefisien regresinya bernilai positif, maka disebut dampak antar X1 pada Y ialah positif.
- Melalui tabel koefisien, didapati sign $000 < 0,05$ simpulanya bila (X1) berdampak pada (Y).

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.445	4.008		5.351	.000
	Kompensasi	.594	.118	.581	5.044	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 4.16 tersebut bila hasil analisisnya dari X1 pada Y bisa memakai persamaan $Y = 21,445 + 0,594 X_2$. Yang mana perolehannya disajikan berupa:

- a. a Nilai konstanta sejumlah 21,445, berarti bila (X2) tidak terdapat, sehingga nilai (Y) ialah 21,445 poin.
- b. b Koefisien regresi (X2) sejumlah 0,594 berarti tiap kenaikan reliabilitas sejumlah 1% sehingga nilai Y menaik 0,594. Disebut koefisien regresinya positif, simpulanya arah dampak X2 pada Y ialah positif.
- c. melalui tabel koefisien, didapati sign $000 < 0,05$ simpulanya bila (X2) berdampak pada (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.491	4.003		5.119	.000
	Disiplin kerja	.281	.183	.364	1.534	.131
	Kompensasi	.267	.243	.261	1.098	.278

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 3 tersebut hasil analisisnya bisa memakai persamaan $Y = 20,491 + 0,281 X_1 + 0,267 X_2$. Yang perolehan analisisnya bisa disajikan berupa:

- a. a Nilai konstanta sejumlah 20,491, berarti bila (X1) serta (X2) tidak terdapat, sehingga nilai (Y) sejumlah 20,491 poin.
- b. Koefisien regresi (X1) sejumlah 0,281 dimana tiap menaik sejumlah 1% sehingga Y menaik 0,281. Dimana koefisien regresinya positif, disebut bila arah dampak X1 pada Y ialah positif.
- c. Koefisien regresi (X2) sejumlah 0,267 dimana tiap kenaikan reliabilitas sejumlah 1% sehingga Y menaik sejumlah 0,267. Dimana koefisien regresinya positif, disebut bila arah dampak X2 pada Y ialah positif.

Analisis Koefisien Korelasi

Perolehan uji persamaan correlation pearson untuk disiplin kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) bisa ditampilkan berupa:

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Disiplin kerja	Kinerja
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber: SPSS 26

Melalui tabel 4 diamati untuk nilai disiplin kerja sejumlah 0,593, selaras pada acuan nilai interpretasi korelasi, nilainya ada dikisaran “0,400-0,599” yang tergolong sedang.. Perolehan uji untuk kompensasi (X2) pada kinerja karyawan (Y) bisa disajikan berupa:

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.581**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 5, diamati untuk kompensasi memperoleh 0,581, dari ketetapan nilai interpretasi korelasinya ada dikisaran “0,400-0,599” yang tergolong sedang. Perolehan ujinya untuk disiplin kerja (X1) kompensasi (X2) pada kinerja karyawan (Y) bisa ditampilkan berupa:

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.606 ^a	.368	.342	2.262	.368	14.242	2	49	.000

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

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 6 dimana hasil untuk disiplin kerja serta kompensasi sejumlah 0,606, yang melalui ketetapan nilai interpretasi korelasinya ada ditaraf “0,600-0,799” yang tergolong kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Target analisisnya guna mengamati besaran dampak variabel bebas pada variabel terikat dengan simultan/parsial berupa:

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.339	2.267

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 7 diperoleh bila koefisien R Square sejumlah 0,352. Simpulanya bila besaran dampak disiplin kerja (X1) pada kinerja (Y) sejumlah 35,2%, melainkan selisihnya 64,8% didampaki variable diluar pengkajian.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.324	2.293

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 8 diperoleh bila koefisien R Square sejumlah 0,337. Simpulanya bila kompensasi (X2) berdampak sejumlah 33,7% pada kinerja (Y) melainkan selisihnya sejumlah 66,3% didampaki variable diluar pengkajian.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.342	2.262

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

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 10 diperoleh koefisien R Square sejumlah 0,368. Simpulanya bila disiplin kerja (X1) kompensasi (X2) berdampak sejumlah 36,8% pada kinerja (Y) selisihnya sejumlah 63,2% yang didampaki pada variable diluar pengkajian ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis ialah respon sementara pada rumusan masalah pengkajian. “sehingga hipotesis pengkajian ini bisa dimaknai menjadi jawaban sementara pada sebuah persoalan pengkajian hingga dibuktikanya melalui informasi yang terhimpun serta perlu diujikan dengan empiris.

Tabel 11 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.962	3.780		5.810	.000
	Disiplin kerja	.457	.088	.593	5.212	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 11 menampilkan bila sign disiplin kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) sejumlah $0,000 < 0,05$ serta t hitung sejumlah $5,212 >$ nilai t tabel $1,677$, disebut H_{o1} ditolak & H_{a1} diterima. Berarti ada dampak disiplin kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) di PT Sarana Farmasi Majutama.

Tabel 12 Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.445	4.008		5.351	.000
	Kompensasi	.594	.118	.581	5.044	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 12, diamati signifikansi kompensasi (X2) pada kinerja karyawan (Y) sejumlah $0,000 < 0,05$ serta t hitung sejumlah $5,044 >$ t tabel $1,677$ simpulanya H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Dimana kompensasi (X2) berdampak pada kinerja karyawan (Y) di PT Sarana Farmasi Majutam.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Hipotesis secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.768	2	72.884	14.242	.000 ^b
	Residual	250.751	49	5.117		
	Total	396.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: SPSS 26

Melalui Tabel 13 didapati signifikansi disiplin kerja (X1) serta kompensasi (X2) pada kinerja karyawan sejumlah $0,000 < 0,05$ juga F hitung sejumlah $14,242 >$ F tabel $3,19$. Memberi fakta bila H_{o3} ditolak & H_{a3} diterima. Berarti disiplin kerja (X1) serta kompensasi (X2) berdampak pada kinerja karyawan (Y) di PT Sarana Farmasi Majutama.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui perolehan analisa didapati persamaan regresi $Y = 21,962 + 0,457 X1$. Nilai koefisien korelasi sejumlah $0,593$ ada dikisaran “ $0,4000,599$ ” tergolong sedang. Nilai determinasinya sejumlah $0,352$ atau $35,2\%$. Pengujian hipotesis mendapati t hitung sejumlah $5,212 >$ t tabel sejumlah $1,677$ serta dikonfirmasi sign $0,000 < 0,05$, simpulanya H_{o1} ditolak & H_{a1} diterima. Dibentuk simpulanya bila ada dampak disiplin kerja (X1) pada kinerja karyawan di PT Sarana Farmasi Majutama. Selaras pada pengkajian yang dilaksanakan Bachtiar Arifin Husain (2018) berjudul dampak disiplin kerja pada kinerja pegawai di PT Bank Danamon TBK Cabang Bintari. Perolehan pengkajiannya menampilkan uji hipotesis dengan simultan/parsial didapati prob sign $< 0,05$, simpulanya H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima simpulanya ada dampak signifikan positif antar disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui perolehan analisa didapatkan persamaan regresi $Y = 21,445 + 0,594 X_2$. Nilai koefisien korelasi sejumlah 0,581 ada dikisaran “0,400-0,599” yang tergolong sedang. Nilai determinasi sejumlah 0,337 atau 33,7%. Pengujian hipotesis memperoleh t hitung sejumlah 5,044 > t tabel sejumlah 1,677 serta dikonfirmasi sign nya $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak & H_a diterima. Simpulanya bila ada dampak kompensasi (X2) pada kinerja karyawan di PT Sarana Farmasi Majutama. Selaras pada pengkajian yang dilaksanakan Angga Pratama (2020) berjudul dampak disiplin kerja & kompensasi pada kinerja pegawai di PT Pos Indonesia DC Ciputat. Perolehan pengkajiannya menampilkan bila ada dampak disiplin kerja & kompensasi pada kinerja pegawai dengan signifikan positif di PT Pos Indonesia DC Ciputat

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui perolehan analisa didapatkan persamaan regresi $Y = 20,491 + 0,281 X_1 + 0,267 X_2$. Nilai koefisien korelasinya sejumlah 0,606 yang ada dikisaran “0,600-0,799” yang tergolong sedang. Nilai determinasinya sejumlah 0,368 atau 36,8%. Pengujian hipotesis memperoleh F hitung sejumlah 14,242 > F tabel sejumlah 3,19 diberi fakta sign $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak & H_a diterima. Simpulanya bila ada dampak disiplin kerja (X1) serta kompensasi (X2) pada kinerja karyawan di PT Sarana Farmasi Majutama. Selaras pada pengkajian yang dilaksanakan Atik Budi Paryanti & Elysa Mardiana (2021) berjudul dampak kompensasi & disiplin kerja pada kinerja pegawai HC & GA Group Head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek. Perolehan pengkajiannya menampilkan bila kompensasi & disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja sejumlah 90,4% serta selisihnya 9,6% berdampak variable diluar pengkajian.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama dengan hasil yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21.962 + 0,457 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,593 dimana nilai tersebut berada pada interval “0,400-0,599” yang berarti Tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan termaksud pada Tingkat yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,352 atau 35,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 5,212 > nilai t tabel 1,677 dan diperkuat dengan nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama dengan hasil yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21.445 + 0,594 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,581 dimana nilai tersebut berada pada interval “0,400-0,599” yang berarti Tingkat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan termaksud pada Tingkat yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,337 atau 33,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung 5,044 > nilai t tabel 1,677 dan diperkuat dengan nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama dengan hasil yang diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20.491 + 0,281 X_1 + 0,267 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,606 dimana nilai tersebut berada pada interval “0,600-0,799” yang berarti Tingkat hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan termaksud pada Tingkat yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,368 atau 36,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung 14.242 > nilai F tabel 3,19 dan diperkuat dengan nilai signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdillah, L., Hasibuan, A., Dkk. (2020). *Human Capital Management*. Kota Medan, Sumatra Utara: Yayasan Kita Menulis
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anang Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen. Edisi ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Yudi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan karyawan . *Jurnal Humaniora*, 46-60.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- George Terry. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi, Edisi 1*, Jakarta: Luxima Metro Media
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, A, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon TBK Cabang Bintari. *Jurnal Dirupsi Bisnis*, 1-15
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*.
- Isvandiari, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Jibeka*, Vol. 11, No. 1
- Mardiana, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

bagian HC & GA Group Head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek. *Jimen Jurnal*, Vol. 2, No. 1

- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 1-11
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia DC Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 12-24.
- Purbawi, P. & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, Vol. 2, No. 1
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai. Veithzal 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sarinah, dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi)*. Edisi Keenam. Bandung: CV Alfabeta.
- Suswanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius*, Vol. 3, No. 1
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sukar Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*
- Tamba, V. & Husein, A, B. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi*, Vol. 1, No. 3
- Yulandri & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. *Journal of Business, Management and Accounting*.