

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang

Iis Trisnawati¹, Diana Azwina^{2*}

Mahasiswa Manajemen (NIM.191010550563)¹, Universitas Pamulang²
iistrisnawati2209@gmail.com¹, dosen01741@unpam.ac.id^{2*}

Received 5 Juli 2024 | Revised 15 Juli 2024 | Accepted 30 Juli 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknis analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi, uji korelasi, uji determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,084 > 1,671)$. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,357 > 1,671)$. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang dengan persamaan regresi $Y = 4,494 + 0,108 X_1 + 0,860 X_2$, dan kontribusi pengaruh sebesar 70,4%, hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(67,798 > 3,16)$.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance partially and simultaneously at the Pamulang Motor Workshop Hall. This research method uses a quantitative analysis method. The sample used was a saturated sample technique totaling 60 employees. The data analysis technique uses research instrument tests, classical assumption tests, regression tests, correlation tests, determination tests, and hypothesis tests. The results of the study showed that compensation had a partial effect on employee performance with the results of the $t_{hitung} > t_{tabel}$ or $(4,084 > 1,671)$. Work discipline has a partial effect on employee performance with a $t_{calculated}$ value of $> t_{table}$ or $(11,357 > 1,671)$. Compensation and work discipline have a simultaneous effect on employee performance at the Pamulang Motor Workshop with the regression equation $Y = 4.494 + 0.108 X_1 + 0.860 X_2$, and the contribution of influence is 70.4%, the results of the F test obtained a value of $F_{cal} > F_{table}$ or $(67.798 > 3.16)$.

Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu,

berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan di tentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan manakala potensi sumber daya manusia tersebut di kembangkan dan dikelola dengan baik. Jika hal ini diperhatikan akan dapat memberikan

pengaruh bagi peningkatan prestasi dan kinerja karyawan.

Bengkel Dewana Motor Pamulang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yaitu penjualan jasa service dan perawatan mobil, dan penjualan sparepart mobil. Bengkel Dewana Motor menawarkan servis rutin dan servis berkala seperti halnya ganti oli, tune up, servis rem, spooring, balancing dan body repair. Perusahaan ini memiliki tujuan Untuk menjadi bengkel perawatan mobil terbaik yang mengutamakan kepuasan konsumen didukung dengan peralatan yang mendukung dengan tenaga yang ahli dan berkompeten dalam memberikan pelayanan kepada konsumen serta menjaga keselamatan karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan inovasi produk dan sistem berdasarkan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan perusahaan mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai, tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di wujudkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya".

Permasalahan kinerja di Bengkel Dewana Motor Pamulang yaitu belum maksimalnya kinerja dalam perusahaan tersebut seperti karyawan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam penjualan jasa service dan penjualan sparepart, kurangnya pencapaian-pencapaian dalam bentuk prestasi, sehingga dapat dinilai bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut mengalami penurunan dan kurang optimal. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang.

Tabel 1. Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan Bengkel Dewana Motor Pamulang Tahun 2020-2022

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2020	10.000 Unit	7.550 Unit	75,50%
2021	10.000 Unit	7.340 Unit	73,40%
2022	10.000 Unit	7.200 Unit	72%

Sumber : Bengkel Dewana Motor Pamulang

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadinya penurunan persentase pencapaian target kendaraan masuk untuk penjualan jasa service dan penjualan sparepart dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Dilihat dari informasi pada tabel diatas, pencapaian target pada tahun 2020 sebesar 7.550 unit dengan persentase 75,5% dari targetnya. Pada tahun 2021 pencapaian target mengalami penurunan sebesar 210 unit dengan persentase 2,1% dari tahun 2020. Pada tahun 2022 pencapaian target mengalami penurunan sebesar 140 unit dengan persentase 1,4% dari tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bengkel Dewana Motor Pamulang belum maksimal, karena belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Permasalahan-permasalahan tersebut, jelas memberikan dampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Memang tidak semua karyawan yang tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya didalam perusahaan tersebut, ada juga karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan kehilangan tingkat produktivitas, penurunan pada hasil kinerja perusahaan, perkembangan perusahaan makin lama bisa semakin mundur atau bahkan bisa mengalami gulung tikar.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang adalah faktor kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi yang diharapkan maka

karyawan akan senang hati mengikuti dan memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya jumlah kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dirasakan karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 2. Data Kompensasi Karyawan Bengkel Dewana Motor Pamulang Tahun 2020-2022

No	Jenis Kompensasi	2020	2021	2022
1	UMK Tangerang Selatan	Rp. 4.168.268	Rp. 4.230.793	Rp. 4.285.799
2	Gaji Pokok	Rp. 2.100.000	Rp. 2.300.000	Rp. 2.500.000
3	Tunjangan Makan	Rp. 1.050.000	Rp. 1.050.000	Rp. 1.200.000
4	Tunjangan Transportasi	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Tunjangan Lembur	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
6	Tunjangan komunikasi	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
7	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan Gaji	1 Bulan Gaji	1 Bulan Gaji
8	Tunjangan Kesehatan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
9	Tunjangan Pensiun	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
10	Cuti Tahunan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : Bengkel Dewana Motor Pamulang

Berdasarkan tabel di atas permasalahan kompensasi yang ada di Bengkel Dewana Motor Pamulang adalah belum optimalnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu gaji yang diberikan masih dibawah UMK, tidak adanya tunjangan transportasi, tunjangan lembur, tunjangan komunikasi, tunjangan kesehatan, tunjangan dana pensiun, dan cuti tahunan, hal ini dipengaruhi karena adanya kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka para karyawan tidak lagi bekerja dengan baik dan menurunnya semangat kerja karyawan yang akan membuat hasil kerja kurang maksimal karena gaji yang didapat dirasa belum memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan merasa kurang nyaman dan perusahaan akan kehilangan karyawan yang kompeten.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor disiplin kerja. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak

baiknya terhadap kelompok.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019:89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Disiplin merupakan hal yang harus dijaga dan ditingkatkan untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Tanpa kedisiplinan tujuan yang hendak dicapai menjadi sulit terealisasi serta akan timbul banyak hal yang menghalangi tercapainya tujuan perusahaan.

Permasalahan disiplin kerja di Bengkel Dewana Motor Pamulang adalah tingkat disiplin karyawannya masih tergolong kurang baik dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan terhadap absensi yang

mengakibatkan meningkatnya jumlah absensi setiap tahunnya. Berikut ini data absensi

karyawan dari tahun 2020 sampai tahun 2022:

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Bengkel Dewana Motor Pamulang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Absensi			Jumlah absensi	Persentase
			Izin	Sakit	Alpa		
2020	60	312	6	12	7	25	13,30%
2021	60	312	11	6	12	29	15,40%
2022	60	312	16	4	15	35	18,60%

Sumber : Bengkel Dewana Motor Pamulang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Bengkel Dewana Motor Pamulang masih belum baik atau belum optimal karena masih banyak karyawan yang melanggar peraturan. Hal tersebut terjadi karena kurang efektifnya penerapan disiplin waktu dan ketegasan pelaksanaan peraturan, sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut kompensasi kepada para karyawan dan tingkat kedisiplinan yang juga merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Informasi mengenai kompensasi ini dan disiplin kerja penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena kompensasi dan disiplin kerja merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang. Adanya permasalahan di atas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan perusahaan tersebut tidak diperbaiki.

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Dewana Motor Pamulang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Tempat penelitian ini berlokasi di Bengkel Dewana Motor Pamulang yang beralamat di Jl. Benda Raya No.7, Kel. Benda Baru, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15416. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang bekerja di Bengkel Dewana Motor Pamulang yaitu berjumlah 60 orang. Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh/sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 60 orang. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi, uji korelasi, uji determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,61464502
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,108
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070 ^c

a. Test distribution is Normal.

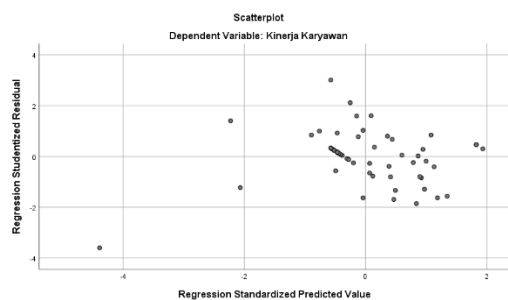
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,70 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Grafik Scatter Plot

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil gambar di atas, titiktitik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,494	3,266		1,376	,174
Kompensasi	,108	,065	,133	1,657	,103
Disiplin Kerja	,860	,089	,772	9,622	,000

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

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,494 + 0,108 X_1 + 0,860 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,494 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,494 point.
2. Nilai Kompensasi (X_1) 0,108 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,807	1,240
Disiplin Kerja	,807	1,240

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

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja sebesar 0,807, dimana kedua nilai tersebut $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja sebesar 1,240, dimana nilai tersebut < 10 . Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Regresi Liner Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap terikatnya. Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

variabel Kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,494 point.

3. Nilai Disiplin Kerja (X_2) 0,860 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,494 point.

Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau



penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

yang artinya tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis parsial (Uji t) X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,997	3,824		6,798	,000
	Kompensasi	,384	,094	,473	4,084	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,084 > 1,671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis parsial (Uji t) X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,372	3,108		2,050	,045
	Disiplin Kerja	,926	,081	,831	11,357	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,357 > 1,671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang.

Uji f (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959,504	2	479,752	67,798	,000 ^b
	Residual	403,346	57	7,076		
	Total	1362,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($67,798 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase pengaruh antara variabel independen terhadap variabel

dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini adalah variabel

kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,694	2,660

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,704 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 70,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 29,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang dengan hasil uji parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,084 > 1,671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Berliyanto Naga dan Ermi Herawati (2023) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang. Dengan hasil uji parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,357 > 1,671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dio Christian dan M. Kurniawan yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang" yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Dewana Motor Pamulang. Hal ini diperkuat persamaan regresi $Y = 4,494 + 0,108 X_1 + 0,860 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 70,4%. Hasil uji imultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($67,798 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah Munparidah, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Barin Barlian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang" yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 22,3 % sedangkan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,084 > 1,671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$).
2. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

sebesar 69 % sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk hasil uji hipotesis parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,357 > 1,671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

3. Variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak dilakukan penelitian. Untuk hasil uji hipotesis simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($67,798 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agus Dwi Cahya, O. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen E-ISSN 2598-398X || P-ISSN 2337-8743*, Vol. 8, No. 2, (105-115).
- Aisyah. (2019). *Kompensasi dan Komitmen Guru*. Cetakan Pe. Edited by R. P. Yuda. Kalimantan Barat: PGRI Prov Kalbar.
- Amirullah. (2016). *Manajemen Strategi, Teori, Konsep-kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anoraga. (2016). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwina, D. (2018). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Peningkatan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sepatu Bata Tbk. . *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No. 1 (270-285).
- Berliyanto Naga, E. H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Astina Mandiri E-ISSN 2829-7652*, Vol. 2, No.1 (10-13).
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Dio Christian, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Pemasaran & SDM*, e-ISSN: 2745-7257, Vol. 2, No. 2 (113-125).
- Drastyana, S. F. (2021). *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Elysa Mardiana, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC & GA Group Head PT. Jasamarga Jalan Layang Cikampek. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 1 (66-75).
- Fahmi. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Handoko. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hartatik, I. P. (2018). *Praktik Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). *Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Grafindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Mathis, J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, R. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok: Rajawali Pers.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. POS Indonesia DC Ciptat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, (12-24).
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Sarah Munparidah, K. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, e-ISSN: 2988-5000; P-ISSN: 2988-4101, Vol. 1, No. 4 (19-31).
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prananda Media Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS*, Vol. 3, No. 1 (16-23).
- Viktor Tamba, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi*, Vol. 1, No. 3 (315).
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.