



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23204-23215

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan

Muhammad Bakhtiar<sup>1\*</sup>, Rian Sri Rahayu<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: [Babasku13@gmail.com](mailto:Babasku13@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi , Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Sicepat Ekspres Indonesia, Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari sampling jenuh yaitu sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis (uji t) secara parsial variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>14,506 &gt; 0,66792</math>) dan nilai signifikansi <math>0,000 &gt; 0,05</math>. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) Terhadap kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis (uji t) secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>2,622 &gt; 0,66792</math>) dan nilai signifikan sebesar <math>0,11 &lt; 0,05</math>. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai F hitung <math>&gt; F</math> tabel (<math>4,128 &gt; 2,38</math>) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar <math>0,20 &lt; 0,05</math>. Dengan demikian <math>H_3</math> diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukandalam penelitian.</p>
<p><b>Keywords:</b> Work compensation, Work Discipline, Employee Performance.</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of work compensation and work discipline on employee performance either partially or simultaneously at PT Sicepat Express Indonesia, Tangerang Selatan. This research method uses the associative method with a quantitative approach. The data collection method used was a questionnaire. The sample used in this study is the result of saturated sampling, namely as many as 70 respondents. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were data quality testing, classical assumption testing, analysis testing and hypothesis testing. Testing the hypothesis (t test) partially with the Work compensation variable (X1) obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> (<math>14.506 &gt; 0.66792</math>) and a significance value of <math>0.000 &gt; 0.05</math>. Thus <math>H_0</math> is rejected and <math>H_1</math> is accepted. This means that partially there is a positive and significant influence between work compensation (X1) on employee performance (Y). Partially testing the hypothesis (t test) with the Work Discipline variable (X2) obtained <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> (<math>2.622 &gt; 0.66792</math>) and a significant value of <math>0.11 &lt; 0.05</math>. Thus <math>H_0</math> is rejected and <math>H_2</math> is accepted. This means that partially there is a positive and significant influence</i></p>

between Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing (f test) obtained a calculated F value > F table (4.128 > 2.38). This was also reinforced by a significance value of  $0.20 < 0.05$ . Thus H3 is accepted. This means that simultaneously there is a positive and significant influence between Work Compensation (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y). Determination obtained R Square 64,5% while the remaining 35.5% is influenced by other factors that were not carried out in the study.

## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan perusahaan, tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber – sumber daya bagi perusahaan. Satu – satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan roda pembangunan disegala bidang dalam mencapai tujuan. Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam suatu perusahaan. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional tentu akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka tingkat kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan. Cara agar kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan salah satunya adalah dengan memberikan karyawan kompensasi dalam bekerja yang sesuai dengan keinginan karyawan. Bersama ini peneliti melampirkan data kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Rata - Rata Penilaian Kinerja Karyawan**

Aspek Yang Dinilai	Rata-Rata Hasil Nilai Karyawan			Target
	2020	2021	2022	
Kedisiplinan	78%	70%	60%	100%
Kualitas Kerja	74%	71%	65%	100%
Kuantitas Kerja	73%	75%	70%	100%
Attitude	90%	85%	85%	100%

Sumber : Data Personalia PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa kualitas kerja karyawan mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji Karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia**  
**Tangerang Selatan(2022)**

Jabatan	2020	2021	2022
	Gaji Pokok	Gaji Pokok	Gaji pokok
Kepala Last Mile	Rp.5.000.000	Rp.5.100.000	Rp.5.100.000
Wakil Last Mile	Rp.3.300.000	Rp.3.300.000	Rp.3.300.000
Administrasi	Rp.3.500.000	Rp.3.700.000	RP.3.700.000
Customer Servis	Rp.3.500.000	Rp.3.700.000	Rp.3.700.000
Last Mile	Rp.3.300.000	Rp.3.300.000	Rp.3.300.000
Outsourcing LastMile	Rp.3.300.000	Rp.3.400.000	Rp.3.400.000
Sorter	Rp.3.400.000	Rp.3.500.000	Rp.3.500.000

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa terdapat kenaikan gaji dari tahun 2020 – 2022 akan tetapi meskipun sudah memiliki kenaikan gaji namun di rasa masih belum sesuai dengan harapan karyawan atau dapat dikatakan belum memenuhi standar upah minimum.

**Tabel 1.3**  
**Data Upah Minimum Kabupaten tangerang selatan (2020-2022)**

NO	JABATAN	2020	2021	2022
		UMK	UMK	UMK
1	Kepala Last Mile	Rp 6.500.000	Rp 6.850.000	Rp 7.200.000
2	Wakil Last Mile	Rp 4.125.000	Rp 4.225.000	Rp 4.325.000
3	Administrasi	Rp 4.125.000	Rp 4.225.000	Rp 4.325.000
4	Customer Servis	Rp 4.125.000	Rp 4.225.000	Rp 4.325.000
5	Last Mile	Rp 4.125.000	Rp 4.225.000	Rp 4.325.000
6	Outsourcing Last Mile	Rp 4.125.000	Rp 4.225.000	Rp 4.325.000
7	Sorter	Rp 4.125.000	Rp 4.225.000	Rp 4.325.000

yang ada sehingga menimbulkan kekecewaan pada segi kompensasi yang berdampak pada semangat kerja karyawan untuk mencapai setiap target yang dibebankan. Walaupun dampaknya belum membahayakan keberlangsungan roda perusahaan tetapi jika kondisi tersebut di biarkan bisa menjadi ancaman bagi perusahaan.

**Tabel 1.4**  
**Data Disiplin Kerja Berdasarkan Kehadiran Karyawan**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah	Presentase
			Sakit	Alpha	Terlambat		
1	Januari	70	9	16	29	124	54%
2	Februari	62	7	8	33	110	48%
3	Maret	65	6	7	30	108	43%
4	April	70	5	8	34	117	47%
5	Mei	68	6	7	23	104	36%
6	Juni	70	3	9	45	127	57%
7	Juli	69	5	4	41	119	50%
8	Agustus	62	4	5	34	105	43%
9	September	65	4	6	54	129	64%
10	Oktober	70	5	3	23	101	31%
11	November	68	3	6	43	120	52%
12	Desember	70	5	5	23	103	33%

Sumber : Data Personalia PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan..

Berdasarkan table 1.3 dapat dijelaskan bahwa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kehadiran karyawan cukup bervariasi dikarenakan setiap tahunnya ada penurunan pada jumlah karyawan. PT Sicepat Ekspres Indonesia sebagai perusahaan juga tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian *output* secara maksimal. Terkait dengan kedisiplinan dan kompensasi, memperhatikan dari tingkat kinerja karyawan pada perusahaan terdapat beberapa fenomena lain yang terjadi seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau faktor lainnya yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan yang belum optimal didalam menyelesaikan pekerjaan.

## KAJIAN LITERATUR

### Kompensasi

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2017:118), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Menurut Onsardi (2018), "Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan". Menurut Marwansyah (2016:269), "Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan". Bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan". Menurut Marwansyah (2016:269), "Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan".

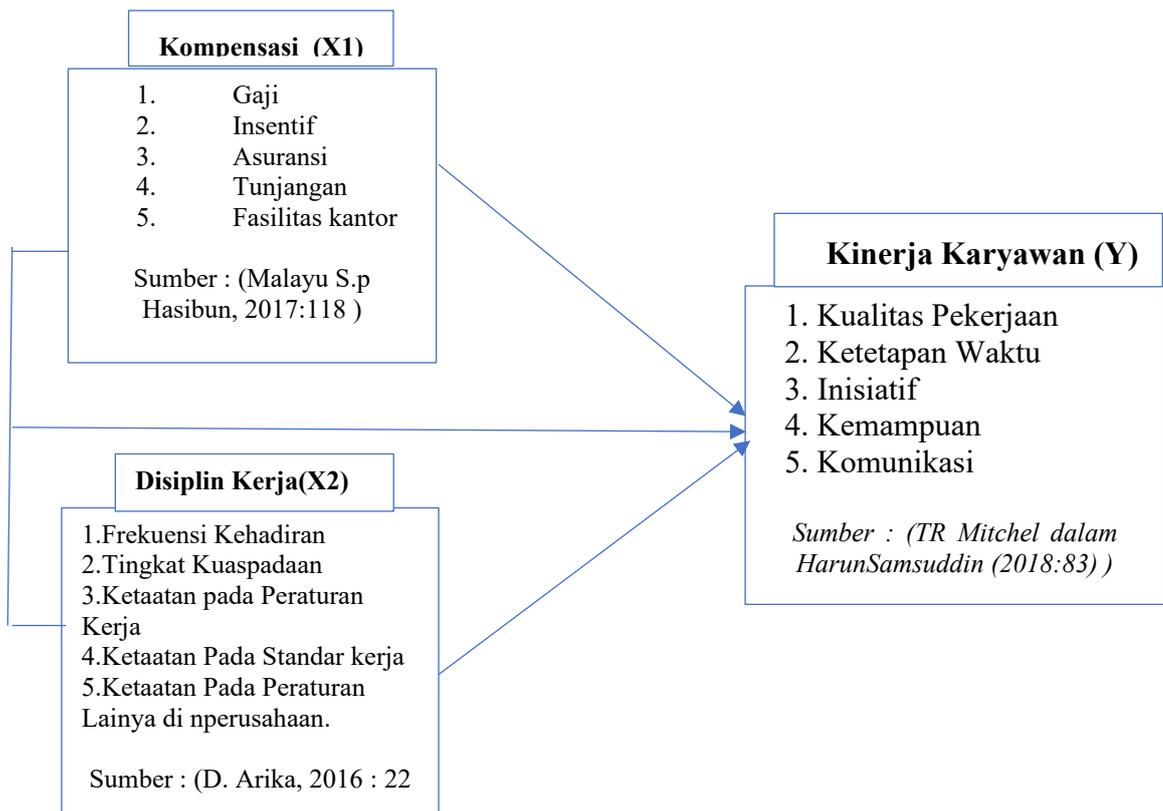
## Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86) “Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian disiplin kerja merupakan suatu kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan – peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

## Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:480) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa “Kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Kemampuan dan motivasi saling menentukan satu sama lain dengan kinerja, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya

## Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## Hipotesis Penelitian

- Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan.
- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan.
- Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Indonesia Tangerang Selatan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari sampling jenuh yaitu sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis dan ujhipotesis. Pengujian hipotesis (uji t) secara parsial variabel Kompensasi (X1)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Data Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan	Keputusan
1	Butir pernyataan 1	0,811	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,829	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,843	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,717	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,807	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,785	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,843	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,779	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,770	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,844	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26 (2022).

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai *r* hitung > *r* tabel (0,235), dengan demikian maka semua butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X2)**

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keteranagn	Keputusan
1	Butir pernyataan 1	0,553	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,588	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,410	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,728	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,430	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,553	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,650	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,479	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,483	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,745	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26 (2022).

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai *r* hitung > *r* tabel (0,235), dengan demikian maka semua butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keteranagn	Keputusan
1	Butir pernyataan 1	0,477	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,541	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,570	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,260	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keteranagn	Keputusan
5	Butir pernyataan 5	0,422	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,369	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,365	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,496	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,271	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,237	0,235	<i>r</i> hitung > <i>r</i> tabel	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26 (2022).

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *r* hitung > *r* tabel (0,235), dengan demikian maka semua butir pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
1	Kompensasi Kerja (X1)	0,938	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,768	0,600	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,734	0,600	Reliabel

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan *reliabel*, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83570133
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.076
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 <sup>c</sup>

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0.012 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan software SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients Metode VIF**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	.673	1.487
	DISIPLINKERJA	.673	1.487

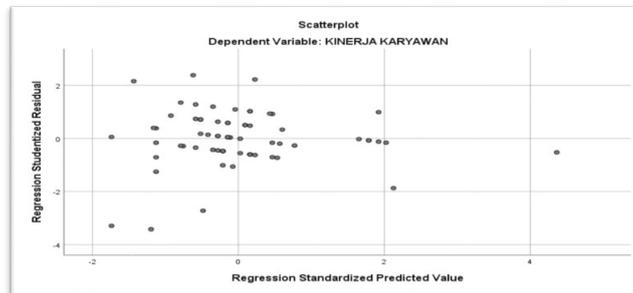
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwa Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kompensasi (X1) diperoleh sebesar 1,487 dan Disiplin kerja (X2) diperoleh sebesar 1,487 dimana

masing-masing *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi kolerasi antar variabel *independent* didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2022

Gambar 4.2

### Scatterplot Uji Heteroskedastisitas – Diagram penyebaran Titik Residual

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik – titik pada grafik scatter plot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik – titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian halini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Tabel 4.15  
Uji Autokorelasi Durbin – Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.325 <sup>a</sup>	.106	.079	1.86290	2.278
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data kuesioner diolah 2022

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai *Durbin - Watson* sebesar 2,278 dimana *Durbin - Watson* berada diantara 1,550 – 2,460, yang artinya dengan ketentuan tersebut maka model regresi ini tidak ada autokorelasi.

### Analisa Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.16  
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1)  
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.019	1.622		28.991	.000
	KOMPENSASI	.023	.036	.077	-.635	.528
	KERJA					
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

Regresi sederhana  $Y = a + b(x_1)$  yang telah ditemukan antara variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 47,019 + 0,23x_1$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa,

terdapat arah hubungan yang positif antara variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 47,019 bermakna tanpa adanya Kompensasi (X1) maka nilai kinerja Karyawan sebesar 47,019 satuan.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.511	3.253		16.755	.000
	DISIPLIN KERJA	-.185	.071	-.303	-2.622	.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

Regresi sederhana  $Y = a + b(x_1)$  yang telah ditemukan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 54,511 + 0,185 x_2$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 54,511 bermakna tanpa adanya Disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja pegawai sebesar 54,511 satuan

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi (X1) Dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.913	3.276		16.761	.000
	KOMPENSASI	.043	.042	.144	1.020	.312
	DISIPLIN KERJA	-.235	.086	-.385	-2.735	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 54,913 + 0,43 x_1 + 0,235 x_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta 54,913 menyatakan bahwa tanpa adanya Kompensasi dan Disiplin Kerja maka kinerja Karyawan akan tetap terbentuk 54,913
- Nilai regresi 0,436  $x_1$  artinya apabila variabel Kompensasi (X1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) tetap, maka kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,43 satuan.
- Nilai regresi 0,235  $x_2$  artinya apabila variabel Disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) tetap, maka kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,235 satuan.

## Analisa Koefisien Determinasi

**Tabel 4.19**

**Hasil Koefisien Determinasi secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 a	.542	-.513	1.950
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI KERJA				

Sumber : Data diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji pada tabel di atas sebesar 0,542 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai(Y) sebesar 54,2%.

**Tabel 4.20**

**Hasil Koefisien Determinasi secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.745	.734	1.86344
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber : Data diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji pada tabel di atas sebesar 0,745, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,5%.

**Tabel 4.21**

**Hasil Koefisien Determinasi secara Simultan Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.645	.642	1.86290
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI				

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (r square) sebesar 0,645, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Uji Hipotesis

### Uji t Secara Parsial

**Tabel 4.22**

**Hasil Uji T Secara Parsial Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.019	1.622		28.991	.000
	KOMPENSASI KERJA	-.023	.036	-.077	14.506	.528
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (14,506 > 0.66792) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau (0,528 < 0,05).

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji T Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.511	3.253		16.755	.000
	DISIPLIN KERJA	-.185	.071	-.303	-2.622	.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (2.622 > 0.66792) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau (0,11

#### Uji F Secara Simultan

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji F Secara Simultan Variabel Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.797	2	14.398	4.128	.020 <sup>b</sup>
	Residual	230.189	66	3.488		
	Total	258.986	68			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (4.128 > 2,38), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau (0,20 < 0,05).

Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan(Y).

#### Pembahasan Penelitian

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

berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa koefisien regresi sederhana yang telah ditemukan antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 47,019 + 0,23 X_1$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 47,019 bermakna tanpa adanya Kompensasi (X1) maka nilai kinerja sebesar 47,019 satuan. Konstanta (b) 0,23 bermakna jika Kompensasi (X1) meningkat satu satuan maka nilai kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,23 satuan. Koefisien determinasi antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar R square ( $R^2$ ) 0,542 masuk, artinya Kompensasi (X1) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,2 %, dan sisanya sebesar 45,8%% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (14,506 > 0.66792) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < Sig.0,05$  atau (0,528 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa koefisien regresi sederhana yang telah ditemukan antara Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 54,511 + 0,185 X_2$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 54,511 bermakna tanpa adanya Disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja sebesar 54,511 satuan. Konstanta (b) 0,185 bermakna jika Disiplin Kerja (X2) meningkat satu satuan maka nilai kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,185 satuan. Koefisien determinasi antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar R square ( $R^2$ ) 0,745 masuk, artinya Disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,5%, dan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2.622 > 0.66792$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,11 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Bersama - Sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa koefisien regresi berganda yang telah ditemukan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 54,913 + 0,43 x_1 + 0,235 x_2$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Konstanta (a) = 54,913 bermakna tanpa adanya Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) maka nilai kinerja sebesar 0,43 satuan. Konstanta (a) 0,235 bermakna jika Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) meningkat satu satuan maka nilai kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,43 satuan. Koefisien determinasi antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar R square ( $R^2$ ) 0,645, artinya Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 64,5 %, dan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $4.128 > 2,38$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,20 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).

### **KESIMPULAN**

1. Terbukti bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sicepat Ekpress Indonesia, Tangerang Selatan. dengan nilai uji  $t$ ,  $t_{hitung}$  sebesar 14,506  $t_{tabel}$  sebesar 0.66792, diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,2 %,
2. Terbukti bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sicepat Ekpress Indonesia, Tangerang Selatan dengan nilai uji  $t$ ,  $t_{hitung}$  sebesar 2.622  $t_{tabel}$  sebesar 0.66792, diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,5%.
3. Terbukti bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sicepat Ekpress Indonesia, Tangerang Selatan dengan nilai uji  $f$ ,  $f_{hitung}$  sebesar 4,128  $f_{tabel}$  sebesar 2,38, diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,5 %

### **DAFTAR PUSATAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Prabu, Mangkunegara, Anwar A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya .2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Abd, Jalil, Prayogi. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Candana Putra Nusantara, *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 8 No. 01 Edisi April.
- Dwikristianto, Satedjo, Ananta dan Kempa, Sesilya. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, *Jurnal Agora*. Vol. 5, No.3.
- Fath, Fahmi. 2016 Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No.11.
- Isvandiari, Any dan F, Lutfiatul. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri, *Jurnal Jibeka*. Vol. 11, No. 1, Agustus.
- Onsardi, O. 2018. Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-3.
- Pratama, Angga. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Ciputat, *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol. 3, No. 2, Juli.
- Purnama, Catherine dan Kempa, Sesilya. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya CitraSurya Indoprima. *Jurnal Agora*. Vol. 4, No. 2