



Special Issue :

Webinar Nasional

HUMANIS 2025

Website :

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

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAPAL PATROLI KPLP KEMENHUB

Rizki Agung Firdaus¹⁾; Muhammad Wildan Firdaus²⁾; David Nur Farhan³⁾; Minhajul Abidin⁴⁾ dan Mukrodi⁵⁾

^{1,2,3,4,5}Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail : ^{a)}rizki.agungfirdaus@gmail.com, ^{b)}muhammadwildanfirdaus8@gmail.com,

^{c)}davidnurfarhan@gmail.com, ^{d)}minhajulabidin678@gmail.com, dan ^{e)}dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance on the KPLP Patrol Ship of the Ministry of Transportation, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative descriptive method with the population in this study being 40 employees on the KPLP Patrol Ship of the Ministry of Transportation. The sampling method uses a purposive sampling technique, which is a sampling technique based on certain criteria. The analysis method in data management is by validity testing, reliability testing, multiple linear regression testing, determination coefficient testing, and hypothesis testing. The results of the validity test for compensation, work discipline and employee performance obtained a calculated r value greater than the r table value. The r table value is obtained by the formula $df = n - k$ ($40 - 3 = 37$) with a significance level of 5%, so it can be concluded that all variables in this study are valid. The results of the reliability test on the variables of compensation, work discipline and employee performance obtained a calculated r value > Cronbach Alpha (0.600), so it can be concluded that all variables used in this study are reliable. Based on the results of multiple linear regression analysis, namely $Y = 1.919 + 0.113 X_1 + 0.777 X_2$. The results of the first t -test obtained a t count of $0.576 < t$ table 1.688 and a significance value ($0.568 > 0.05$) so it can be concluded that partial compensation does not have a significant effect on employee performance on the KPLP Patrol Ship of the Ministry of Transportation. The second t -test value obtained a t count of $3.884 > t$ table 1.688 and a significance value ($0.000 < 0.05$) so it can be concluded that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance on the KPLP Patrol Ship of the Ministry of Transportation. The results of the simultaneous f test obtained F count of $74.122 > F$ table 2.86 with a significance value of ($0.000 < 0.05$) then it can be concluded that compensation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance on the KPLP Patrol Ship of the Ministry of Transportation. This value indicates that the influence between the variables of compensation and work discipline on employee performance has a strong level of relationship strength. The results of the determination coefficient are (R Square) $0.800 = 80.0\%$ there is an influence between compensation and work discipline on employee performance on the KPLP Patrol Ship of the Ministry of Transportation.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kapal Patroli KPLP Kemenhub sebanyak 40 orang. Metode penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji validitas untuk kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus $df = n - k$ ($40 - 3 = 37$) dengan taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai $r_{hitung} > Cronbach$ Alpha (0,600), maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 1.919 + 0.113 X_1 + 0.777 X_2$. Hasil uji t pertama diperoleh t_{hitung} sebesar $0.576 < t_{tabel} 1,688$ dan nilai signifikansi ($0,568 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub. Nilai uji t kedua diperoleh t_{hitung} sebesar $3.884 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub. Hasil uji f secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar $74.122 > F_{tabel} 2,86$ dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi yaitu ($R Square$) $0,800 = 80.0\%$ terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dari para karyawan sangat bergantung pada berbagai aspek, di antaranya sistem kompensasi yang diterapkan serta tingkat disiplin kerja yang dimiliki.

Kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia (Kemenhub), melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, memiliki unit kerja strategis berupa Kapal Patroli Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP) yang bertugas menjaga keamanan dan keselamatan pelayaran di wilayah perairan nasional.

Dalam menjalankan tugasnya, personel kapal patroli dihadapkan pada tantangan operasional yang tinggi, termasuk kondisi cuaca ekstrem, kerawanan pelanggaran hukum di laut, serta kebutuhan akan ketangguhan fisik dan mental. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat optimal. Namun, berdasarkan evaluasi internal KPLP tahun 2023, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterima, sementara tingkat disiplin kerja dinilai masih fluktuatif. Hal ini tercermin dari tingkat kehadiran yang belum ideal dan sejumlah pelanggaran terhadap prosedur operasional yang terjadi di beberapa wilayah kerja.

Kompensasi yang adil dan transparan dipercaya mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sementara disiplin kerja mencerminkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, penting untuk mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan, agar organisasi dapat merumuskan kebijakan manajerial yang tepat.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi peningkatan kinerja aparatur negara dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, khususnya di sektor transportasi laut. Mengingat pentingnya peran KPLP dalam menjaga kedaulatan laut dan keselamatan pelayaran, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangatlah penting. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan di Kemenhub dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berbasis data.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kapal Patroli KPLP Kemenhub ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kapal Patroli KPLP Kemenhub ?
- 3) Sejauh mana pengaruh simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kapal Patroli KPLP Kemenhub ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kapal Patroli KPLP Kemenhub.
- 2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kapal Patroli KPLP Kemenhub.
- 3) Mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kapal Patroli KPLP Kemenhub.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan hak karyawan yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan tugasnya. Menurut para ahli, ada beberapa pendapat tentang pengertian kompensasi. Kompensasi mencakup struktur gaji dan/atau gaji yang berasal dari pekerjaan, program berbasis prestasi, bonus, komisi dan sebagainya, sementara tunjangan biasanya mengacu pada rencana pensiun, asuransi jiwa kesehatan, asuransi kecelakaan, liburan, rencana kepemilikan saham karyawan, dan sebagainya (Menurut McNamara, 2006 dalam Permana, P. F. C. dan Pracoyo, A 2021).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. (Menurut Handoko, 2014 dalam Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare dan Catur Harjo, 2021).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. (Menurut Rahayu & Juhaeti, 2022),

Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. (Menurut Hima Barima, Anastasia Anggarkusuma Arofah, Endah Lestari, 2021).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Menurut Jufrizen & Sitorus, 2021).

Disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesiediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturanyang berlaku dalam sutau organisasi. (Menurut Nasution, 2022 dalam Euis Lestari Nurzakiah & Wenny Desty Febrian, 2024).

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Menurut Wijaya & Fauji, 2021).

Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. (Menurut Desfitriady & Pandini, 2023).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dimaknai sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. (Menurut Mangkunegara, 2017 Dalam Bunga Permata Sari & Ranthi Pancasasti. 2022).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dipilih yaitu jenis penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif yang merupakan salah satu metode penelitian dimana data penelitiannya berbentuk angka dan menggunakan analisis statistik. (Menurut Sugiyono, 2015 Dalam Doni marlius & Ilin Pebrina, 2022). Oleh sebab itu penelitian dapat ditarik kesimpulannya bahwa data kuantitatif menggunakan skala numerik, dimana menjawab rumusan masalahnya menggunakan teori atau konsep sehingga bisa dirumuskan secara hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dipakai merupakan data primer, data primer merupakan data yang didapat langsung dari objek yang diteliti adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah jawaban karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Ragu-Ragu (RR = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, menurut (Sugiyono, 2015 Dalam Doni marlius & Ilin Pebrina, 2022). Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang memenuhi syarat sesuai dengan tujuan penelitian dimana disini akan menguji tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrument Data

Uji Validitas

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji instrument data dibagi menjadi 2 yaitu: uji validitas suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner instrument yang valid mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Dalam pengambilan keputusan uji validitas:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel valid. Taraf signifikan 5%.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha > 0.600 dinyatakan reliable.
- 2) Jika Cronbach Alpha < 0.600 dinyatakan tidak reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya.

Koefesien determinasi

Koefesien determinasi untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dalam persentase (%) dan dinyatakan dengan r^2 .

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan p value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan p value lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikan dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut: 1) Jika $F_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang ditujukan kepada beberapa karyawan Kapal Patroli KPLP Kemenhub. Pengumpulan data dilakukan dengan menghubungi dan memberikan link kuesioner untuk dapat direspon dan dikumpulkan.

Kuesioner ini disebar ke 40 sampel, Berdasarkan 40 kuesioner yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Adapun gambaran mengenai demografi responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lamanya bekerja pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub saat ini. Secara lebih rinci demografi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	67.5	67.5	67.5
	Perempuan	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS

Pada tabel di atas demografi responden berdasarkan jenis kelamin dari 40 sampel dapat dilihat untuk responden dengan jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 27 orang dengan presentase 67.5% sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 13 orang dengan presentase 32.5%.

Tabel 2 Demografi Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	10	25.0	25.0	25.0
	31-41 tahun	12	30.0	30.0	55.0
	42-51 tahun	15	37.5	37.5	92.5
	52-61 tahun	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS

Pada tabel di atas demografi responden berdasarkan usia dari 40 sampel dapat dilihat untuk responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 25.0%,

sedangkan untuk responden yang berusia 31 – 41 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 30.0%, sedangkan untuk responden yang berusia 42 - 51 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 37.5% dan untuk responden yang berusia 52 - 61 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 7.5%.

Tabel 3 Demografi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

LAMANYA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	4	10.0	10.0	10.0
	1-5 tahun	8	20.0	20.0	30.0
	Lebih dari 5 tahun	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS

Pada tabel di atas demografi responden berdasarkan lamanya bekerja dari 40 sampel dapat dilihat untuk responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 10.0%, sedangkan untuk responden yang bekerja sudah dari 1 – 5 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 20.0% dan untuk responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase 40.0%.

Hasil Uji Instrument Data

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Instrument Penelitian dilakukan dengan 2 cara yaitu melakukan Uji Validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan alpha 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

	r hitung	r tabel	Validitas
X1.1	0.843	0.316	Valid
X1.2	0.841	0.316	Valid
X1.3	0.899	0.316	Valid
X1.4	0.909	0.316	Valid
X1.5	0.776	0.316	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (40 - 3) 0.316, dengan demikian maka dapat disimpulkan untuk variabel kompensasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

	r hitung	r tabel	Validitas
X2.1	0.864	0.316	Valid

X2.2	0.846	0.316	Valid
X2.3	0.887	0.316	Valid
X2.4	0.768	0.316	Valid
X2.5	0.743	0.316	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(40 - 3) 0.316$, dengan demikian maka dapat disimpulkan untuk variabel kompensasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	r hitung	r tabel	Validitas
Y1.1	0.846	0.316	Valid
Y1.2	0.763	0.316	Valid
Y1.3	0.822	0.316	Valid
Y1.4	0.896	0.316	Valid
Y1.5	0.849	0.316	Valid

Sumber: Output SPSS

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(40 - 3) 0.316$, dengan demikian maka dapat disimpulkan untuk variabel kompensasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian. Uji Reliabilitas pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,600 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	5

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas variabel Kompensasi (X1) sebesar $0,946 > 0,600$ artinya hasil pengukuran variabel Kompensasi (X1) tetap konsisten dan dapat di percaya.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	5

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,932 > 0,600 artinya hasil pengukuran variabel Disiplin Kerja (X₂) tetap konsisten dan dapat di percaya.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	5

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,938 > 0,600 artinya hasil pengukuran variabel Kinerja Karyawan (Y) tetap konsisten dan dapat di percaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berikut ini hasil pengolahan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.919	1.247		1.538	.132		
	Kompensasi	.113	.196	.116	.576	.568	.132	7.567
	Disiplin Kerja	.777	.200	.785	3.884	.000	.132	7.567

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.919 + 0.113 X_1 + 0.777 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1.919 menyatakan bahwa jika kompensasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1.919.
2. Koefisien regresi kompensasi (X₁) sebesar 0.113 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel kompensasi, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.113 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0.777 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bernilai positif) 1% disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.777 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Hasil Koefisien Determinasi Dimana (*R Square*) atau sering disimbolkan dengan R² dimaknai sebagai sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.800	.789	2.693	1.915

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.800 atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 80% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan oleh indikator penilaian Kinerja Karyawan tidak hanya disebabkan oleh kedua variabel (kompensasi dan disiplin kerja). Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.919	1.247		1.538	.132		
	Kompensasi	.113	.196	.116	.576	.568	.132	7.567
	Disiplin Kerja	.777	.200	.785	3.884	.000	.132	7.567

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas Nilai t_{tabel} didapatkan dengan rumus $df = n - k$ ($40 - 3 = 47$) sehingga diperoleh nilai 1.688. Maka nilai Kompensasi (X_1) $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0.576 < 1.688$), dengan nilai signifikansi ($0.568 > 0.05$) di dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Maka nilai Disiplin Kerja (X_2) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.884 > 1.688$), dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) di dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Hasil Uji Simultan (Uji T)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil hipotesis yang dalam pengujian ini adalah:

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1074.835	2	537.417	74.122	.000 ^b
	Residual	268.265	37	7.250		
	Total	1343.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 74.122 > F_{tabel} 2.86$ dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis variabel X1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.576 dengan nilai signifikansi 0,000 dan $t_{tabel} 1,688$. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.576 < 1,688$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,568 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis variabel X2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.884 dengan nilai signifikansi 0,000 dan $t_{tabel} 1,688$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.884 > 1,688$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub.
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin kerja) diketahui nilai F_{hitung} sebesar 74.122 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74.122 > 2,86$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kapal Patroli KPLP Kemenhub.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian kuesioner diperoleh rata-rata skor terkecil ada pada pernyataan nomor 5 yaitu "Saya mendapat kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan diri yang disediakan secara relevan", dengan rata-rata skor 3,00. Disarankan kepada pihak manajemen agar lebih memberikan pelatihan agar karyawan mendapatkan hak yang seharusnya didapat karyawan bisa mengembangkan diri menjadi lebih konsisten dalam mengerjakan kewajiban pekerjaannya dengan lebih produktif.
2. Dari hasil penelitian kuesioner diperoleh rata-rata skor terkecil ada pada pernyataan nomor 4 yaitu "Saya tidak melakukan pelanggaran disiplin (seperti merokok sembarangan, bolos, dll)", dengan rata-rata skor 3,08. Dalam hal ini disarankan perusahaan mengadakan reward/penghargaan disetiap bulan untuk karyawan teladan yang disiplin, agar semua



- karyawan lebih mematuhi aturan perusahaan yang telah ditetapkan agar lebih disiplin dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja dan tidak adanya pekerjaan yang tertunda.
3. Dari hasil penelitian kuesioner diperoleh rata-rata skor terkecil ada pada pernyataan nomor 3 yaitu "Saya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tugas dan kewajiban", dengan rata-rata skor 3,05. Dalam hal ini disarankan karyawan harus mempunyai skill / kemampuan yang lebih jika diberikan pekerjaan yang lebih berat dan harus bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan agar tidak terjadi kesalahan.
 4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian dengan jumlah populasi serta sampel yang lebih banyak lagi, sehingga data yang didapat bisa dikembangkan lebih baik. Dengan demikian hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*. Volume 08, Nomor 02, E-ISSN 2598-398X || P-ISSN 2337-8743 (Online).
- Angga Pratama. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.2, Hal, 12 – 24, ISSN 2621 – 797X.
- Bunga Permata Sari & Ranthi Pancasasti. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *JUMANIS - BAJA*. Vol, 4. No. 1, Prodi Kewirausahaan. ISSN : 2686-0554, ESSN : 2686-5939, DOI : 10.47080.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>.
- Doni marlius & Ilin Pebrina. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*. Vol, 2, No, 2, DOI Issue: 10.46306/vls.v2i2.
- Euis Lestari Nurzakiah & Wenny Desty Febrian. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*. VOL. 6, NO. 1, PP. 46–64.
- Hima Barima, Anastasia Anggarkusuma Arofah, & Endah Lestari. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*. Volume 1, Nomor 2. E-ISSN : 2775-572X.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Princesza Feyga Candi Permana & Antyo Pracoyo. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol 7, No. 80-89, ISSN: 2460-8114 (print), 2656-6168 (online).
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.