

Pengukuran Hubungan Searah Antara Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan

Raden Yeti Sumiaty, Sam Cay, Dewi Sartika

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
E-mail: radenyetys2022@gmail.com

ABSTRAK

Analisis efek antar variabel menjadi alasan kenapa riset ini dilakukan. Kontribusi nyata untuk tahu seberapa besar efek baik parsial maupun simultan dari kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja dari karyawan. Riset berjenis kuantitatif deskriptif. Responden yang dipakai sebanyak 53 dan diperoleh dari *saturated sample*. Olah data dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 23. Tes statistik mencakup *validation test*, *reliability test*, *classic assumption test*, *regression analysis*, *correlation coefficient analysis*, *coefficient of determination analysis*, dan uji dan interpretasi hasil hipotesis. Hasil riset menunjukkan jika hipotesis yang diajukan telah diterima semua. Hasil yang berpengaruh positif dan adanya signifikansi dan angka korelasi yang kuat (0,647). Ketiga tes hipotesis secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan diindikasikan dari harga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Harga KD sebesar 51,0% menandakan jika pengambilan riset dengan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah tepat karena kontribusi riset lebih dari 50% dipengaruhi variabel X yang dipilih peneliti. Tes hipotesis secara simultan menggambarkan jika kedua variabel X berpengaruh positif & signifikan terhadap variabel Y.

Kata Kunci : Kompensasi; Disiplin-Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Analysis of the effects between variables is the reason why this research was conducted. The real contribution is to know how big the effect is either partial or simultaneous of compensation and work discipline on the performance of employees. This research is a quantitative descriptive type. The respondents used were 53 and were obtained from a saturated sample. Process data with the help of the IBM SPSS 23 application. Statistical tests include validation tests, reliability tests, classic assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and testing and interpretation of hypothesis results. The research results show that all the hypotheses proposed have been accepted. The results have a positive effect and there is significance and a strong correlation number (0.647). The three hypothesis tests partially show significant results indicated by the price of $t_{count} > t_{table}$. The KD value of 51.0% indicates that taking research with the independent variable on the dependent variable is appropriate because the research contribution is more than 50% influenced by the X variable chosen by the researcher. The simultaneous hypothesis test illustrates if the two variables X have a positive & significant effect on variable Y.

Keywords : Compensation, Work-Discipline, Employee-Performance

PENDAHULUAN

Salah satu faktor utama dalam kegiatan produksi salah satunya yaitu *human resources*. Pemerhati ekonom banyak yang melakukan riset terkait perkembangannya dalam banyak kegiatan ekonomi. Alasannya tak lain adalah keberadaan manusia yang memiliki tingkat profesionalitas dan terampil tentunya hal tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja korporasi. SDM dapat menjadi kunci utama dalam kemajuan suatu perusahaan. Mangkunegara (2015:67) berpendapat, “*Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab*

yang diberikan kepadanya. Terkadang, masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu saat bekerja, sehingga menyebabkan beberapa pekerjaan belum juga terselesaikan”. Hal ini akan menjadi masalah kedepannya, jika tidak di atasi secepatnya karena tentunya akan merugikan organisasi.

Sebagaimana dijelaskan dalam UU Nomor 25/1992 tentang Perkoperasian, bahwa “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melaksanakan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sehingga sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”. Gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan asas kekeluargaan disebut dengan koperasi. Berdasarkan KBBI, “Perserikatan yang bertujuan memenuhi keperluan para anggotanya dengan cara menjual barang keperluan sehari-hari dengan harga murah (tidak bermaksud mencari untung)”. CV. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan merupakan suatu usaha yang berbadan hukum yang menjadi hak milik bagi sekelompok manusia yang memiliki kesepakatan yang sama guna menyimpan uang mereka, dengan begitu mereka dengan jasa yang laik dan untuk objektivitas yang lebih produktif demi kesejahteraan lembaga kemasyarakatan yang bergerak dibidang jasa keuangan ini yang menyediakan simpan pinjam untuk masyarakat, terlebih khusus anggotanya.

Tujuan pendirian koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan. Akan tetapi, kenyataannya tidak sedikit masyarakat atau anggota merasa kesulitan saat mengajukan pinjaman yang disebabkan karena kurangnya kesungguhan karyawan untuk menjelaskan dan meyakinkan para peminjam. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh Peneliti, adanya kurang upah yang diberikan oleh koperasi kepada karyawannya, karena masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Tidak hanya ini, sering kali karyawan diminta untuk senantiasa kerja lembur, namun uang lembur yang diberikan tidak sepadan dengan waktu yang dikerjakan. Sehingga, target koperasi tidak maksimal tercapai, akibat dari kinerja karyawan yang kurang maksimal juga. Hasil observasi yang Peneliti lakukan pada CV. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan menunjukan bahwa gaji yang diberikan oleh CV. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan masih di bawah UMP setempat. Berikut Peneliti sajikan data temuan.

Tabel 1.1 Data gaji karyawan CV. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan

Tahun	Gaji Ideal	Gaji Terealisasi	Selisih
2019	Rp 3.940.973	Rp 3.071.500	Rp 869.473
2020	Rp 4.267.349	Rp 3.317.500	Rp 949.849

Sumber : CV. Koperasi Kredit Sehati Periode 2019 – 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2019 gaji yang seharusnya karyawan CV. Koperasi Kredit Sehati dapatkan sebesar Rp 3.940.973,- angka tersebut bersumber dari nilai UMP Jakarta tahun 2019, namun pada kenyataannya gaji yang karyawan dapatkan hanya sebesar Rp 3.071.500, dan pada tahun 2020 gaji yang seharusnya karyawan CV. Koperasi Kredit Sehati dapatkan sebesar Rp 4.267.349,- angka tersebut bersumber dari nilai UMP Jakarta tahun 2020, namun pada kenyataannya gaji yang karyawan dapatkan hanya sebesar Rp 3.317.500.

Dalam kaitannya dengan data tersebut menunjukan bahwa adanya upah kecil yang tidak sepadan, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan CV. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan. Tiap manusia selalu beraktivitas guna pemenuhan akan kebutuhannya. Tiap manusia senantiasa juga mencari nafkah demi memperoleh *feedback* yang pantas sesuai dengan napa yang telah dia perbuat. Dengan demikian, pekerja seperti karyawan bekerja dengan tekun dan penuh tanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya dan pastinya demi memperoleh prestasi kerja yang disebut suatu kompensasi. Pemberian kompensasi oleh perusahaan merupakan salah satu metode suatu manajemen dalam peningkatan suatu prestasi kerja, produktivitas, motivasi, kreativitas, dan peningkatan performa karyawan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, melibatkan beberapa bagian yang memang perlu ada perhatian, salah satunya dengan menciptakan disiplin kerja. Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karena dengan adanya disiplin

kerja yang baik dan benar maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap beberapa peraturan perusahaan yang sudah ada, serta akan dapat tercapainya tujuan perusahaan. Agar terciptanya disiplin kerja yang baik maka pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku yang dilakukan oleh semua karyawan pada saat bekerja”.

Hal tersebut dilakukan agar seluruh karyawan, dapat merasakan kepuasan bekerja di perusahaan. Makna ini, tidak hanya terdapat pada perusahaan saja, namun dapat diimplikasikan dengan instansi-instansi lain, seperti instansi negeri, maupun instansi swasta, seperti koperasi, dan masih banyak lagi. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di CV. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan tahun 2019 - 2020 terdapat fenomena ketidakhadiran dan keterlambatan yang cukup signifikan. Berikut Peneliti sajikan pada table.

Tabel 1.2 Disiplin Kerja Karyawan CV. Koperasi Kredit Sehati Jakarta Selatan

Bulan	Alfa		Izin		Keterlambatan				Jumlah Absensi	
	2019	2020	2019	2020	<15 Menit		>15 Menit		2019	2020
					2019	2020	2019	2020		
JANUARI	4	2	3	-	3	5	4	5	7	2
FEBRUARI	3	1	2	3	2	2	2	4	5	4
MARET	3	2	2	2	4	3	5	2	5	4
APRIL	2	-	3	1	3	2	3	5	5	1
MEI	4	3	1	3	1	3	4	4	5	6
JUNI	3	1	1	4	4	1	1	3	4	5
JULI	5	2	3	-	-	5	5	2	8	2
AGUSTUS	3	-	3	2	3	3	3	4	6	2
SEPTEMBER	4	2	2	3	4	-	4	5	6	5
OKTOBER	4	2	2	1	2	3	3	-	6	3
NOVEMBER	3	2	3	-	4	4	1	5	6	2
DESEMBER	4	1	3	2	2	-	2	4	7	3
TOTAL	42	18	28	21	32	31	37	43	70	39

Sumber: CV. Koperasi Kredit Sehati Tahun 2019 – 2020

Data mengenai level absensi dari tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan yang tidak hadir pada tahun 2019 yang terbanyak pada bulan Juli dengan jumlah 8 absensi, sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir pada tahun 2020 yang terbanyak pada bulan Mei dengan jumlah 6 absensi. Selain dari banyaknya karyawan yang tidak hadir, kasus ketidakpatuhan karyawan terhadap pentingnya absensi pun terjadi pada CV. Koperasi Kredit Sehati. Tidak sedikit dari karyawan-karyawan yang sebetulnya terbiasa untuk datang tidak tepat waktu, bahkan sampai saat waktu pulang kerja, banyak karyawan yang tidak memilih untuk absen pulang.

Tidak sebatas pada fenomena itu saja, banyak karyawan-karyawan di CV. Koperasi Kredit Sehati yang datang terlambat dari ketentuan yang dibuat oleh perusahaan. Keterlambatan kerja ini juga terjadi pada dua waktu sesi perhitungan. Pertama <15 menit, kedua >15 menit. Jumlah karyawan yang terlambat <15 menit dari jam kerja seharusnya, yaitu memuncak tertinggi pada bulan Maret, Juni, September, dan November di tahun 2019 dengan dat karyawan yang berjumlah sebesar 4 orang. Kemudian total dari karyawan terlambat >15 menit dari jam kerja seharusnya, yaitu memuncak tertinggi pada bulan Maret dan Juli di tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang

Sedangkan di tahun 2020 kasus keterlambatan dengan waktu <15 menit dari jam kerja seharusnya, yaitu memuncak tertinggi pada bulan Januari dan Juli dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang. Kemudian kasus keterlambatan karyawan dengan waktu >15 menit dari jam kerja seharusnya, yaitu memuncak tertinggi pada bulan Januari, April, September, dan November dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang.

Data tersebut menunjukkan bahwa banyaknya total dari seluruh pekerja yang tak hadir di kantor dengan banyak dalih tentunya akan menjadi penghambat pekerjaannya yang telah menjadi tanggung jawab bagi tiap pekerja. Kasus tersebut di akibatkan karena karyawan mengalami beban kerja yang berat dan penghasilan atau gaji yang tidak sebanding dengan pekerjaan, sehingga banyak dari karyawan yang tidak hadir dan mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang efektif.

Dengan kata lain, adanya sikap acuh karyawan-karyawan terhadap aturan-aturan yang di buat oleh CV. Koperasi Kredit Sehati. Hal ini disebabkan akibat kurangnya kompensasi yang diberikan oleh CV. Koperasi Kredit Sehati sehingga memunculkan sikap karyawan-karyawan yang demikian. Berikut di bawah ini adalah data kinerja karyawan CV. Koperasi Kredit Sehati yang Penulis dapatkan pada jumlah pinjaman yang beredar di anggota CV. Koperasi Kredit Sehati sejak tahun 2019 sampai 2020 adalah:

Tabel 1.3 Data Pinjaman Yang Beredar di Anggota CV. Koperasi Kredit Sehati

Tahun	Target (jutaan)	Pencapaian (jutaan)	Persentase (%)
2019	Rp 10.800,-	Rp. 8.988,-	83,20%
2020	Rp 11.400,-	Rp. 9.466,980,-	83,00%

Sumber : CV. Koperasi Kredit Sehati Tahun 2017-2020

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa adanya penurunan tingkat pencapaian pertahun sejak tahun 2019 hingga tahun 2020. Tingkat pencapaian tertinggi pada tahun 2019 dengan nilai persentase sebesar 83,20% dan tingkat pencapaian terendah pada tahun 2020 dengan nilai persentase sebesar 83,0%. Penulis menduga adanya penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan karena kurangnya kompensasi yang didapat. Hal ini yang dialami oleh karyawan CV. Koperasi Kredit Sehati.

METODE PENELITIAN

Rancangan riset mengacu pada penelitian dengan *descriptive quantitative methods* dan *survey methods*. Teknik dan analisis data statistik dibantu aplikasi SPSS Versi 26. *Saturated sample* merupakan Teknik sampling yang dipilih dengan responden akhir berjumlah 53 karyawan. Instrumen penelitian disusun dan divalidasi oleh validator ahli instrumen disesuaikan dengan banyaknya variabel yang digunakan dalam riset. Semua variabel disesuaikan dengan banyaknya hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validity-test

Riset ini hanya memvalidasi item dari instrumen saja. Instrumen riset divalidasi dengan teknik analisis statistik SPSS. Uji ini memiliki makna seberapa jauh kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi dari ukurannya dan variabel-variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang layak untuk diteliti oleh peneliti (Zulganef, 2006). Pada riset ini, hasil seluruh item semuanya valid dan siap untuk disebarkan ke responden yang terpilih. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validasi data instrumen penting dilakukan sebagai dasar kelayakan alat riset yang akan digunakan selama riset.

Reliability-Test

Uji reliabilitas data instrumen penelitian memiliki esensi utama sebagai uji kelayakan alat yang akan digunakan selama riset dijalankan. Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Pada riset yang dilakukan oleh peneliti hasil uji menunjukkan jika semua variabel layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 1. 4 Produk Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
X1 (Kompensasi)	0,848	0,600	Reliabel
X2 (Disiplin Kerja)	0,753	0,600	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,806	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Multiple linear regression-test

Uji regresi berganda merupakan model uji yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas dan variabel terikat. Pada riset ini digunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Uji asumsi klasik telah dikerjakan sebagai prasyarat uji ini. Asumsi klasik pada regresi linear berganda antara lain: Data interval atau rasio, linearitas, normalitas pada residual, *non-outlier* atau tanpa adanya data pencilan (*data extreme*), homoskedastisitas (Non Heteroskedastisitas), non multikolinearitas dan non autokorelasi.

Tabel 1.5 Produk Uji Regresi Berganda Variabel X1, Variabel X2 terhadap Variabel Y

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.354	5.512		2.604	.012	
	Kompensasi (X1)	.320	.107	.390	2.994	.004
	Disiplin Kerja (X2)	.417	.137	.397	3.052	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Harga a, b1, b2 dari data tabel 5 adalah seluruh spesi yang dibutuhkan pada persamaan regresi linier yaitu $Y = 14,354 + 0,320X_1 + 0,417X_2$. Berdasarkan persamaan berikut dapat ditarik kesimpulan:

- Harga a sebesar 14,354 bermakna andaikata variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Disiplin Kerja) tidak dipertimbangkan maka variabel Y (Kinerja Karyawan) hanya akan bernilai sebesar 14,354 poin.
- Harga b1 sebesar 0,320 bermakna andaikata harga tetapan tetap, tak mengalami perubahan pada variabel X2, dengan demikian dapat diartikan setiap perubahan satu unit pada variabel X1 akan memberikan efek adanya perubahan pada variabel Y sebesar 0,320 poin.
- Harga b2 sebesar 0,417 bermakna andaikata harga tetapan tetap, tak terjadi perubahan pada variabel X1, dengan demikian dapat diartikan setiap perubahan satu unit pada variabel X2 akan memberikan efek adanya perubahan pada variabel Y sebesar 0,417 poin.

Tabel 1.6 Produk Uji Korelasi *Simultaneously* Variabel X1, Variabel X2 terhadap Variabel Y
Model Summary

Model	Nilai R	R-Square	Adjusted R-Square	S.E of the Estimation
1	.714 ^a	.510	.491	3.649

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Harga angka korelasi = 0,714 dan masuk kategori kuat, maksudnya antara variabel X1 dan X2 mempunyai relasi yang kuat pada variabel Y.

Tabel 1.7 Hasil dari Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	Nilai R	R-Square	Adjusted R-Square	S.E of the Estimation
1	.714 ^a	.510	.491	3.649

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2021

Harga dari Koefisien Determinasi sebesar 0,510 bermakna bahwa, “Variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar (100-51,0%) = 49,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian”.

Hypothesis test

a. t-Test

a) Pengaruh Variabel X1 (Kompensasi) Terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Hasil olah datanya seperti berikut ini:

Tabel 1.8 Hasil Uji t Variabel X1 → Variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25.017	4.597		5.442	.000
	Kompensasi (X1)	.531	.088	.647	6.063	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Nilai dari olah data yang dilakukan didapat 6,063 > 2,008 ($t_{hit} > t_{tab}$) dan nilai 0,000 < 0,05 ($\rho_{value} < Sig. 0,05$). Konklusinya ada pengaruh antara variabel X1 pada variabel Y.

b) Pengaruh Variabel X2 (Disiplin Kerja) (X2) Terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Hasil olah datanya seperti berikut ini:

Tabel 1.9 Hasil Uji t Variabel X2 → Variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.206	5.837		2.947	.005
	Disiplin Kerja (X2)	.682	.112	.650	6.106	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai dari olah data yang dilakukan didapat 6,106 > 2,008 ($t_{hit} > t_{tab}$) dan nilai 0,000 < 0,05 ($\rho_{value} < Sig. 0,05$). Konklusinya ada pengaruh antara variabel X2 pada variabel Y.

b. Simultaneous Hypothesis Testing (F-Test)

Hasil olah data *F-test* seperti berikut ini:

Tabel 1.10 Hasil Uji F Variabel X1 dan zX2 → Variabel Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.371	2	346.685	26.035	.000 ^b
	Residual	665.799	50	13.316		
	Total	1359.170	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai dari olah data yang dilakukan didapat $26,035 > 2,790$ ($F_{hit} > F_{tab}$) dan nilai $0,000 < 0,05$ ($\rho_{value} < Sig.0,05$). Konklusinya antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

Dampak Kompensasi (X1) Pada Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis data statistik menunjukkan jika ada dampak dari variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y). Hal tersebut diketahui dari penolakan hipotesis null yang memberikan makna jika benar adanya penerimaan hipotesis alternatif. Indikatornya dari harga $t_{hit} > t_{tab}$. *Regression equation: $Y = 25,017 + 0,531X_1$* , menunjukkan besaran tetapan 25,017 dan nilai $b_1 = 0,531$. Pendefinisianya yaitu semakin tinggi besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tentunya hal ini akan membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Dampaknya pastinya akan lebih menguntungkan perusahaan itu sendiri. Besarnya kontribusi pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y diartikan besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Keputusan hipotesis ini ternyata selaras dengan penelitian Sutrisno (2017:184), “*Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas aktivitas kerja mereka yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan*”.

Selain itu, diharapkan juga setelah adanya pemberian kompensasi, Perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas (Rachmawati 2008:144). Artinya, karyawan yang berkualitas itu, tentu akan memberikan hal positif pada perusahaan. Oleh karenanya, esensi dari suatu kompensasi memiliki keterkaitan juga terhadap suatu kinerja dari karyawan.

Dampak Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis data statistik menunjukkan jika ada dampak dari variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y). Hal tersebut diketahui dari penolakan hipotesis null yang memberikan makna jika benar adanya penerimaan hipotesis alternatif. Indikatornya dari harga $t_{hit} > t_{tab}$. *Regression equation: $Y = 17,206 + 0,682X_2$* , menunjukkan besaran tetapan 17,206 dan nilai $b_2 = 0,682$. Pendefinisianya yaitu buruknya disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam bekerja. Hal ini pastinya akan berdampak negatif pada pencapaian visi dan misi perusahaan. Hal ini juga akan berlaku dengan sebaliknya andaikata baiknya disiplin kerja seorang karyawan maka hal ini akan memberikan efek positif terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan diakibatkan kinerjanya yang membaik dalam bekerja. Hasil penelitian ini senada dengan opini yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:96), “*Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*”.

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

Hasil analisis data statistik menunjukkan jika ada dampak dari variabel bebas (X1) bersama-sama dengan variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y). Hal tersebut diketahui dari penolakan hipotesis null yang memberikan makna jika benar adanya penerimaan hipotesis

alternatif. Indikatornya dari harga $t_{hit} > t_{tab}$. *Regression equation*: $Y = 14,354 + 0,320X_1 + 0,417X_2$, menunjukkan besaran tetapan 14,354 dan nilai $b_1 = 0,320$ dan $b_2 = 0,417$. Pendefinisianya yaitu secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y . Harga koefisien korelasi sebesar 0,714 (relasinya kuat). Harga KD sebesar 51,0% bermakna besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y . Sisanya yang terhitung sebesar 49,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah dan analisis data, akhirnya peneliti dapat menyimpulkan jika variabel X_1 yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Variabel X_2 (Disiplin kerja) juga memberikan dampak positif terhadap Kinerja karyawan. Di samping itu, hasil analisis statistik lain juga menunjukkan jika adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dan X_2 (*simultaneously*) terhadap variabel Y .

DAFTAR PUSTAKA

- Cay, S., & Sumiaty, R. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 6(2), 128-138.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBS SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, D. (2016). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 26-33.
- Sumiaty, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai-Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 2(3).
- Sumiaty, R. Y. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on employee performance PT Astra Credit Companies Branch BSD Tangerang. *Indonesian Development of Economics and Administration Journal*, 1(1), 62-69.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja: Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.