

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta

Arief Fadholi¹, Susanti Susanti², Nurhadi Nurhadi³, Bambang Haryono⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: bambang.bhy@bsi.ac.id

Article History:

Received: 17 Agustus 2024

Revised: 31 Agustus 2024

Accepted: 03 September 2024

Keywords: Disiplin Kerja,
Kompensasi Kerja dan Kinerja
Karyawan

Abstract: Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Antilope Madju Puri Indah. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner kepada 77 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,752 > 1,666$. Kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,974 > 1,666$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Secara simultan disiplin kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $35,757 > 3,12$. Uji determinasi sebesar 0,491 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Antilope Madju Puri Indah sebesar 49,1% dan sisanya 50,9%, termasuk kategori moderat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Intensitas operasi dalam suatu perusahaan berkaitan dengan dampak dan tantangan lingkungan, sosial, dan ekonomi yang muncul. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Untuk itu variabel disiplin dan kompensasi penting diperhatikan. Hasibuan (2017), menyatakan kedisiplinan merupakan rasa sadar serta kerelaan

individu dalam mematuhi segala aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang ada. Disiplin sangat diperlukan oleh karyawan dan juga perusahaan.(Vera et al., 2023)

Dampak negatif dari ketidakdisiplinan karyawan bagi perusahaan adalah operasional tidak berjalan lancar, pendapatan tidak sesuai dengan rencana anggaran, penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda dan pelanggaran terhadap Standar Operating Procedure (SOP) sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja karyawan di perusahaan. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari kehadiran atau absensi karyawan. (Nurpratama, 2019) Berkaitan dengan kedisiplinan yang diterapkan oleh PT. Antilope masih ditemukan beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditetapkan dan masih ditemuinya karyawan yang berada di luar kantor saat jam kerja berlangsung. Dalam hal ini sanksi hukuman yang diberikan masih rendah sehingga diperlukan adanya pengawasan yang ketat dan juga ketegasan dari pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan.

Menurut Simamora (2006:64), dalam (Junaidi, 2017) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Permasalahan kompensasi yang sering terjadi adalah kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Karyawan mendapatkan gaji yang sama walaupun karyawan lebih berprestasi ataupun tidak mengerjakan tugasnya sama sekali. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak mempunyai semangat kerja untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Hal tersebut selaras dengan penelitian Hilmi (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan peran positif dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan(Putri, 2024). Bentuk kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Antilope Jakarta antara lain berupa gaji, kemudian bonus seperti bonus tahunan, bonus prestasi, serta tunjangan misalnya tunjangan liburan serta THR. Kenyataannya, sebagian karyawan masih mengeluhkan bonus dan tunjangan yang dinilai kurang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan oleh atasan internal. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Salah satu dasar mencapai hal tersebut, maka perusahaan diharuskan memberikan kompensasi yang sesuai kepada seluruh karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan,(Ati, 2020). Kinerja karyawan PT Antilop Madju Puri Indah berdasarkan data kinerja dalam dua tahun terakhir terjadi penurunan. Berikut ini penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 dan 2023.

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Antilope Madju Puri Indah 2022-2023

No	Kategori	2022		2023		Keterangan
		Nilai	Skor	Nilai	Skor	
1	Kejujuran	95	9	90	8	Menurun
2	Disiplin	85	9	90	8	Meningkat
3	Tanggung Jawab	85	4.5	80	4.5	Menurun

4	Kepemimpinan	95	4.5	95	4.5	Tetap
5	Ketepatan	95	4.75	90	4.5	Menurun
6	Kecepatan	85	4.5	80	4	Menurun
7	Kesetiaan	85	4.5	80	4	Menurun
8	Keterampilan	60	13	55	14	Menurun
9	Kualitas kerja	75	12	70	11	Menurun
10	Kuantitas kerja	60	12	65	11	Meningkat
	Total	805	77.75	795	73.5	Menurun
	Rata-rata	80,5%		79.5%		Menurun

Sumber: PT Antilope Madju Puri Indah, 2024

Berdasarkan data table 1.1 diatas bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 dan 2023, yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan dengan trend menurun di bandingkan tahun sebelumnya, artinya pada saat ini terdapat beberapa kategori kinerja menurun, antara lain kejujuran, tanggung jawab, ketepatan, kecepatan, kesetiaan, keterampilan, kualitas kerja. Namun dari kategori kuantitas kerja dan disiplin meningkat. Hal di atas menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja dan kompensasi. Secara teoritis, pekerja akan melakukan yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya jika karyawan merasakan kompensasi yang diterima memberikan kepuasan dan keadilan. Hal ini dapat disesuaikan dengan menunjukkan kinerja karyawan menurun di karenakan karyawan tidak dapat merasa puas baik dari segi pekerjaan, kehidupan dan lingkungan dalam bekerja. Akibat kurangnya motivasi dalam bekerja. Serta kurangnya efisien dan efektif karyawan dalam bekerja di karenakan kurangnya inisiatif di dalam pekerjaannya karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya sehingga kinerjanya pun kurang maksimal.

Dalam penelitian terdahulu (Junaidi, 2017) bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin yang diharapkan perusahaan dari karyawan pada dasarnya ada dua, yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku dan menjauhi segala larangan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat kerja, dan sebagainya apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi (balas jasa) yang layak. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Demikian juga Penelitian (Vera et al., 2023) menjelaskan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusa Alam Lestari Padang

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja (Hasibuan, 2017) adalah “Kemampuan kerja individu maupun kerja sama secara teratur, tekun secara dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan atau kebijakan dengan tidak melanggar aturan-aturan yang berlaku dan sudah ditetapkan dalam Perusahaan”. (Djamil, 2023)Tetapi berbeda dengan pendapat Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan disiplin

sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang mencerminkan kepatuhan pada sistem kerja dan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada setiap karyawan. (Frenky Mangasa & Sutopo Sutopo, 2023)

1. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Rosmawati, Akmal Umar, 2019) mengemukakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni sebagai berikut: Besar kecil pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Pengawasan pemimpin, Perhatian kepada para karyawan

2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016: 94) ada beberapa dimensi disiplin kerja sebagai berikut: a. Taat terhadap aturan waktu b. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik c. Taat terhadap aturan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan d. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. (Kumalasari et al., 2020).

3. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat indikator yang dapat mempengaruhi Tingkat disiplin pegawai pada suatu karyawan. Indikator dapat yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain, (Pratama, 2020): 1) Tingkat kehadiran 2) Kesadaran dalam bekerja 3) Ketaatan pada atasan atau pimpinan 4) Adanya tanggungjawab yang besar

Kompensasi Kerja

Menurut Handoko dalam (Yurianto et al., 2021), Kompensasi adalah upaya yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Biasanya, ketentuan kompensasi telah ditentukan sebelumnya dan dikomunikasikan kepada karyawan sebelumnya, untuk memastikan mereka mengetahui apa yang akan mereka terima. Semakin banyak pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi maka kepuasan makin maksimal, (Daryanti & Widyastuti, 2023) Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang diterima tiap karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh jasa dari pekerjaannya dan pasti menginginkan untuk memiliki tempat usaha yang layak untuk meningkatkan perkembangan secara bertahap dan pemberian kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kelanjutan perusahaan untuk kedepannya

1. Dimensi Kompensasi

Menurut (Purwaningsih et al., 2024) dimensi kompensasi yaitu:

- a. Kompensasi keuangan /kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*)
Kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan diterima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, bonus, insentif, dan komisi.
- b. Kompensasi bukan keuangan /kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi berupa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas. Seperti tunjangan kesehatan, (seperti sakit, liburan, dan cuti), THR dan program layanan karyawan yang menawarkan fasilitas seperti (kendaraan, fasilitas olahraga, dan fasilitas ibadah) yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

2. Indikator kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), dalam (Vera et al., 2023) antara lain: 1) Gaji, 2) Upah, 3) Insentif, 4) Tunjangan, 5) Fasilitas

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Meita Pragiwani, Elva Lestari, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi, antara lain: Penawaran dan Permintaan Kerja, Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan, Pemerintah dengan undang-undang dan Kepres, Produktivitas Kerja Karyawan, Posisi Jabatan Kerja, Biaya Hidup, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, Jenis dan Sifat Kerja

Kinerja Karyawan

Sering kali kinerja seseorang sebagai tolak ukur untuk menilai tercapainya atau tidaknya tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang baik, maka dibutuhkannya pula kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi mereka untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan seperti halnya dengan kuantitas, jangka waktu, kualitas, serta kehadiran ditempat kerja serta kooperatif. Kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggungjawabnya. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi disebut kinerja (Haryono, Bambang, Peter Rajagukguk, 2024) Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

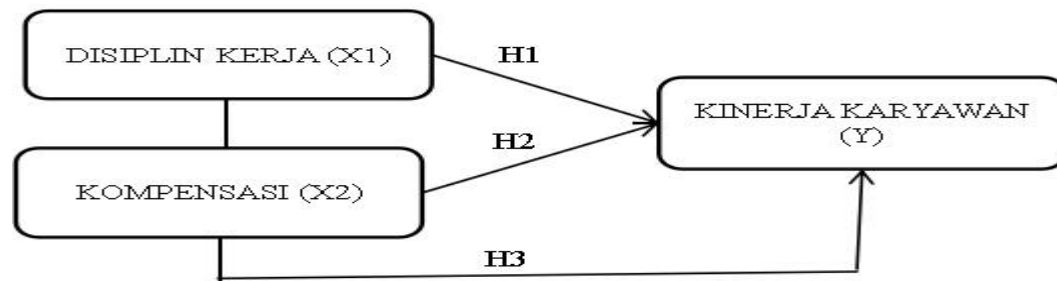
1. Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diketahui dan diukur apabila karyawan yang telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, oleh karena itu penilaian memberikan kesempatan untuk mengkaji dan meninjau terhadap kemajuan karyawan dan untuk Menyusun rencana peningkatan kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berhasil untuk mencapai tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai parameter seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, efisiensi, kehadiran, serta sikap dan perilaku ditempat kerja. (Rahayu et al., 2024)

2. Dimensi Kinerja

Terdapat beberapa dimensi dan juga indikator dari kinerja karyawan (Prakoso & Indartono, 2019) yaitu sebagai berikut: Kualitas Kerja, Kuantitas, Tanggung Jawab, (Meita Pragiwani, Elva Lestari, 2020): 3. Ukuran penilaian kinerja, Kategori yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual: (Tangkeallo & Salomba, 2021) **Output, Productivity, Job knowledge, Reliability, Availability, Independence.**

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis penelitian bisa dirumuskan sebagai berikut:

- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja secara simultan Terhadap kinerja karyawan pada PT Antilope Madju Puri Indah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini kuantitatif statistik dapat didefinisikan sebagai suatu jenis penelitian yang bersifat sistematis dan terstruktur dengan tahapan yang jelas, bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan suatu fenomena sosial yang ada. Creswell, (2018:5) menyatakan Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur- prosedur statistic Penelitian ini bertujuan untuk menggali atau mendapatkan pemahaman akan makna dari suatu fenomena atau gejala yang terjadi (Rajagukguk, 2016). Pengumpulan data dengan metode kuesioner, wawancara dan survei. Kuesioner dibagikan secara online melalui media *whatsapp group*. Setelah data terkumpul selanjutnya diolah menggunakan SPSS versi 26 menguji analisis data yang berisi uji statistik deskriptif, uji validitas dan reliabelitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

Populasi dan sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013:80) “Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.” Penelitian ini melibatkan karyawan PT Antilope Madju Puri Indah sebanyak 77 orang. Teknik yang digunakan sampling jenuh, sehingga responden berjumlah 77 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, telah dilakukan survei terhadap 77 karyawan PT Antilope Madju Puri Indah dengan tujuan memahami pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berikut ini karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Responden	Persentasi
Jenis Kelamin	Laki- laki	36	46.8
	Perempuan	41	53.2
Usia	18-25 tahun	4	5.2
	26-30 tahun	47	61.0
	31-40 tahun	20	26.0
	>40 tahun	6	7.8
Pendidikan Terakhir	SMA	27	35.1
	Diploma	18	23.4
	Sarjana	32	41.6
Lamanya Bekerja	< 1 tahun	13	16.9
	1-5 tahun	30	39.0
	6-10 tahun	12	15.6
	>10 tahun	22	28.6

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data karakteristik responden yang disajikan melalui tabel 1 diatas terdapat reponden berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang atau 53.2% dan untuk laki-laki sebanyak 34 orang atau 46.8%, dimana usia dari masing-masing responden yaitu 4 orang atau 5.2% berusia antara 18 hingga 25 tahun, 47 orang atau 61% berusia antara 26 hingga 30 tahun, 20 orang atau 26% berusia antara 31 hingga 40 tahun, dan ada 6 orang atau 7.8% berusia di atas 40 tahun. Selanjutnya data responden jika dilihat dari pendidikan terakhir yang terdiri dari 27 orang atau 36.1% untuk lulusan SMA, 18 orang atau 23.4% untuk lulusan Diploma, dan 32 orang atau 41,6% untuk lulusan Sarjana. Karakteristik responden jika dilihat dari lama bekerja < 1 tahun sebanyak 13 orang atau 16.9%, 1-5 tahun sebanyak 30 orang atau 39,%, 6-10 tahun sebanyak 12 orang atau 13.6% dan untuk masa kerja > 10 tahun sebanyak 22 orang atau 28/6 %.

Tabel 2. Deskripsi data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Disiplin Kerja	77	29	50	40.60	4.961
Kompensasi Kerja	77	20	40	30.95	4.597
Kinerja Karyawan	77	17	30	24.73	2.882
Valid N (listwise)	77				

Sumber : Data diolah (2024)

Pada tabel 2. menjelaskan bahwa pada variabel disiplin kerja minimum responden sebesar 29% dan maksimum 50%, dengan rata-rata total jawaban 40,60% dan standar deviasi sebesar 4,961%, dengan penyimpangan sebesar 4,961%. kompensasi kerja menjelaskan bahwa jawaban minimum responden sebesar 20% dan maksimum 40%, dengan rata-rata total jawaban 30,95% dan standar deviasi sebesar 4,597%, dengan penyimpangan sebesar 4,597%. kinerja karyawan

menjelaskan bahwa jawaban minimum responden sebesar 17% dan maksimum 30%, dengan rata-rata total jawaban 24,73% dan standar deviasi sebesar 2,882%, dengan penyimpangan sebesar 2,882%. Hal ini menggambarkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,467	0,224	Valid
	X1.2	0,673	0,224	Valid
	X1.3	0,547	0,224	Valid
	X1.4	0,566	0,224	Valid
	X1.5	0,598	0,224	Valid
	X1.6	0,753	0,224	Valid
	X1.7	0,520	0,224	Valid
	X1.8	0,607	0,224	Valid
	X1.9	0,682	0,224	Valid
	X1.10	0,652	0,224	Valid
Kompensasi Kerja (X2)	X2.1	0,422	0,224	Valid
	X2.2	0,653	0,224	Valid
	X2.3	0,695	0,224	Valid
	X2.4	0,509	0,224	Valid
	X2.5	0,639	0,224	Valid
	X2.6	0,540	0,224	Valid
	X2.7	0,467	0,224	Valid
	X2.8	0,304	0,224	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,428	0,224	Valid
	Y.2	0,388	0,224	Valid
	Y.3	0,294	0,224	Valid
	Y.4	0,560	0,224	Valid
	Y.5	0,543	0,224	Valid
	Y.6	0,485	0,224	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel dari penelitian ini memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu ($df = n-2 = 77-2 = 75$) = 0,224 sehingga semua data yang terdapat dalam penelitian ini valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Sig.	N of item	Keterangan
X1	0,804	0,60	10	Reliabel
X2	0,802	0,60	8	Reliabel
Y	0,711	0,60	6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,804 > sig 0,60, kompensasi (X2) 0,802 > sig 0,60 dan kinerja karyawan(Y) 0,711 > sig 0,60. Maka dari itu semua item pertanyaan dari setiap variabel dikatakan reliabel

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas metode statistik dapat diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 > 0,05 dengan ini menunjukkan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinierity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.136	2.114		3.375	.001		
	Disiplin Kerja	.245	.055	.422	4.475	.000	.773	1.294
	Kompensasi Kerja	.247	.059	.394	4.174	.000	.773	1.294

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat terlihat bahwa nilai tolerance variabel disiplin kerja yaitu 0,773 > 0,10 dan nilai VIF nya 1,294 < 10, dan nilai tolerance variabel kompensasi kerja yaitu 0,773 > 0,10 dan nilai VIF nya 1,294 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala atau masalah multikolinieritas atau model regresi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinieritas

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

			Error			
1	(Constant)	12.187	3.558		3.425	.001
	Disiplin Kerja	.335	.089	.350	3.752	.000
	Kompensasi Kerja	.388	.078	.465	4.974	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 6 analisis regresi linear berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 12,187 + 0,335X_1 + 0,388X_2$

Persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa : 1). Nilai konstan bernilai positif 12,187 artinya jika disiplin kerja dan kompensasi konstan maka kinerja karyawan PT Antilope Madju Puri Indah berjumlah 12.187, 2). Nilai koefisien variabel disiplin kerja bernilai 0,335 apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan di PT Antilope Madju Puri Indah meningkat 0,335. dengan asumsi variabel independent lain konstan. 3). Nilai koefisien kompensasi kerja sebesar 0,338 apabila variabel kompensasi kerja mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan di PT Antilope Madju Puri Indah meningkat sebesar 0,338 dengan asumsi variabel independent yang lain konstan

Uji T

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa perhitungan nilai koefisien yang diperoleh disiplin kerja $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3.752 > 1,666$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$ maka keputusan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh kompensasi kerja $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ yaitu $4,974 > 1,666$ dengan probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$ maka keputusan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

Uji F

Tabel 7. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.245	2	155.122	35.757	.000 ^b
	Residual	321.028	74	4.338		
	Total	631.273	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja , Disiplin Kerja						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $35.757 > 3,12$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_a diterima yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Uji Determinasi

Tabel 8. Uji determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 a	.491	.478	2.083	1.274
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja , Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 8 uji determinasi diatas diketahui bahwa nilai R Square 0,491. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49.1% dan sisanya 50.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

A. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari uji hipotesa secara parsial (uji t), menunjukkan besaran t hitung > t tabel yaitu $3,475 > 1,666$ yang artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Antilope Madju Puri Indah, sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memiliki persamaan $Y = 12.187 + 0,335X1$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja bernilai positif yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin naik pula kinerja karyawan. Hal ini dikung Jawaban responden pada variabel disiplin kerja dengan rata-rata 40,60% dan standar deviasi sebesar 4,961%, hal ini menggambarkan bahwa responden setuju disiplin kerja dengan indikator ketaatan terhadap waktu, Prosedur kerja, tanggung jawab terhadap tugas. menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan katagori sangat tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Pratama, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

B. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja terlihat dari hasil uji hipotesa secara parsial (uji t), menunjukkan besaran t hitung > t tabel yaitu $4,974 > 1,666$ yang artinya terdapat pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Antilope Madju Puri Indah, sedangkan besarnya pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja memiliki persamaan $Y = 12.187 + 0,388X2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi kerja bernilai positif yang artinya semakin tinggi kompensasi kerja maka semakin naik pula kinerja karyawan. Hal ini didukung Jawaban responden pada variabel kompensasi kerja menjelaskan dengan rata-rata total jawaban 30,95% dan standar deviasi sebesar 4,597%, menggambarkan bahwa responden setuju kompensasi kerja dengan indikator kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Dengan demikian kompensasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan katagori tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Tangkeallo & Salomba, 2021) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Mandiri Di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja.

C. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja, dan kompensasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang terlihat dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $35,757 > 3,12$ yang artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Antilope Madju Puri Indah. Hal ini di dijelaskan juga dari nilai regresi $Y = 12.187 + 0,335X_1 + 0,388X_2$. bahwa variabel independent yaitu disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai positif artinya semakin baik disiplin kerja dan kompensasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya disiplin kerja, dan kompensasi buruk, maka semakin menurun pula kinerja karyawan. Penelitian ini bersesuaian dengan pendapat (Daryanti & Widyastuti, 2023) Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Cabang Blora Jawa Tengah

KESIMPULAN

Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,475 > 1,666$ dan nilai $sig.0,00 < 0.05$. H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,974 > 1,666$ dan $sig.0,00 < 0.05$. H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Disiplin kerja (X_1), Kompensasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dapat terlihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $35,757 > 3,12$ dan nilai $sig.0.00 < 0.05$. H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Nilai Determinasi sebesar 0,491 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Antilope Madju Puri Indah sebesar 49,1% dan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Perusahaan perlu meningkatkan kembali peraturan terbaru terhadap karyawan sehingga karyawan dapat menjalankannya dengan baik, terutama untuk prosedur kerja. perusahaan perlu memperhatikan kembali karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan, dengan bertujuan untuk meningkatkan kerjasama antara sesama karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel berbeda dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan analisis data yang lebih kompleks serta jumlah responden lebih besar.

DAFTAR REFERENSI

- Ati, M. Y. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan burger king surabaya, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. *Soetomo Business Review*, *1*(1), 14–26. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/2848>
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Optimal*, *20*(1), 27–42.
- Djamil, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan selayar. *Jurnal The Manusagre*, *1*(4), 677–690.
- Frenky Mangasa, & Sutopo Sutopo. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, *29*(1),

19–37. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.62>

Haryono, bambang, Peter Rajagukguk, dkk. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1446–1453. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i3.5453>

Junaidi, i. w. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 5, 21–32.

Kumalasari, c. m., Suprayitno, s., Suprayitno, s., Lamidi, l., & Lamidi, l. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(2), 139–150. <https://doi.org/10.33061/Jeku.v20i2.4311>

Meita Pragiwani, Elva Lestari, m. b. a. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Reponsive*, 3(3), 117–129. <https://doi.org/10.34006/Jmb.v7i4.2>

Nurpratama, m. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 1–11.

Prakoso, M., & Indartono, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect of Job Motivation and Compensation To Performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta. *Pengaruh Motivasi Kerja...(Medi Prakoso)*, 5(2), 367.

Pratama, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir *Jurnal Education and Development*, 8(2), 312–316. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1719>

Purwaningsih, P., Martini, N. N. P., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. Y. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/jafta.v5i1.7606>

Putri, a. r. r. (2024). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Quest Hotel Surabaya. *Soetomo Business Review*, 5(2), 238–253.

Rahayu, r., Yunus, p., & Indrasari, m. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Klinik Mata Surabaya*. 5(7), 68–108. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/Sbr/Index>

Rajagukguk, p., & Fadholi, a. (2024). Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Pelanggan Gojek Di Tangerang Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Mediasi. *Niagawan*, 13(1), 1–9.

Rosmawati, Akmal Umar, b. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di

Kabupaten Bantaeng. *Yume: Jurnal Of Management*, 2(2).

- Tangkeallo, D. I., & Salomba, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Karya Mandiri Di Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Terapan (JESIT)*, 2(1), 43–56. <https://doi.org/10.47178/jesit.v2i1.1285>
- Vera, R. H., Agussalim, & Meri, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Nusa Alam Lestari Padang. *Jurnal Matua*, 5(3), 1–23. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/957/913>