

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA CENTRAL FINANCE CABANG CILEDUG

Ryan Agung Saputra¹, Suprpto²

¹Universitas Pamulang

²Universitas Pamulang

¹ryanagungsaputra1234@gmail.com, ²dosen00462@unpam.ac.id

Info aKata kunci:

Disiplin Kerja; Kompensasi;
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug sebanyak 33 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 14,868 > ttabel 2,039 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 11,508 > ttabel 2,039 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug, hal ini dapat dibuktikan dari diperolehnya nilai Fhitung 182,989 > 3,32 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Penelitian ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja di PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug, yang berarti Ho3 ditolak Ha3 diterima.

Keywords :

Work Discipline;
Compensation; Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of work discipline and compensation on the performance of PT employees. Mega Central Finance Ciledug Branch. The research method used in this research is a quantitative method. The population in this study were all employees who worked at PT. Mega Central Finance Ciledug Branch as many as 33 people. The sample used is a saturated sample. The data analysis method uses multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and F test. The results of this research show that: (1) There is a positive and significant influence between Work Discipline (X1) on Performance (Y) at PT. Mega Central Finance Ciledug Branch, this can be proven from the tcount value of 14.868 > ttable 2.039 with a significance level of 0.000 < 0.05. (2) There is a positive and significant influence between Compensation (X2) on Performance (Y) at PT. Mega Central Finance Ciledug Branch, this can be proven from the tcount value of 11.508 > ttable 2.039 with a significance level of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between Work Discipline (X1) and Compensation (X2) on Performance (Y) at PT. Mega Central Finance Ciledug Branch, this can be proven by obtaining an Fcount value of 182,989 > 3.32 with a significance level of 0.000 < 0.05. This research confirms the existence of a positive and significant influence between Work Discipline, Compensation and Performance at PT. Mega Central Finance Ciledug Branch, which means Ho3 is rejected and Ha3 is accepted.



©2024 Penulis. Diterbitkan oleh Rasional Filosofia Logika Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, begitu banyak perkembangan yang terjadi termasuk dibidang teknologi informasi. Perkembangan tersebut juga mengakibatkan meningkatnya persaingan dalam segala bidang terutama menuju era globalisasi. Agar tidak mengalami ketertinggalan, diperlukan suatu strategi pengembangan bidang teknologi informasi dalam pembangunan yang berkesinambungan diberbagai bidang. Diperlukan juga sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki penguasaan terhadap teknologi informasi.

Dengan itu masyarakat harus siap menyikapi kemajuan teknologi, khususnya di bidang informasi yang berkembang pesat. Hal ini harus diperhatikan agar masyarakat tidak hanya dapat memanfaatkan teknologi informasi tetapi juga menciptakannya di masa depan. Diharapkan sumber daya manusia Indonesia, khususnya yang berkepentingan dengan pengembangan dan penerapan teknologi, dapat berpartisipasi lebih jauh, baik melalui eksperimen maupun dengan menciptakan lingkungan yang mendorong perkembangan teknologi. Melalui upaya tersebut diyakini dapat timbul daya cipta dan pengembangan mekanisasi serta memberikan manfaat tambahan bagi negara dan negara.

PT. Mega Central Finance (MCF) didirikan pada tanggal 24 September 2007 dan merupakan salah satu organisasi dari kelompok bisnis CT Corp yang mencakup beberapa organisasi di bidang bisnis lain seperti Bank Uber, Espresso Bean, Trans televisi, Metro, Trans 7, Mangga, Trans Studio, Detik, dan Transmart Carrefour. Sebagai pemegang saham utama PT MCF, CT Corp berkomitmen untuk mendukung bisnis setiap saat, termasuk manajemen, pendanaan, pemasaran, dan operasional. Pada dasarnya SDM merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi.

Manusia merupakan pendorong dan penentu utama berjalannya suatu perkumpulan atau jabatan. Hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan karena pentingnya unsur manusia dalam melaksanakan suatu tugas. Setiap bisnis sangat bergantung pada tenaga kerjanya untuk mencapai tujuannya dengan cara yang efisien dan efektif. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, kompeten dan berbakat, namun secara khusus mereka akan berusaha dengan tulus dan benar-benar ingin mencapai hasil kerja yang maksimal.

Tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dipenuhi, tugas yang perlu diselesaikan, atau tugas yang perlu diselesaikan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam jangka waktu tertentu disebut dengan kinerja karyawan.

Kedisiplin adalah kesadaran atau keinginan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal terkait. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawabnya tercermin dari disiplin yang baik. Sulit bagi bisnis untuk mencapai hasil optimal tanpa disiplin yang kuat. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi berkembangnya suatu perkumpulan atau organisasi, terutama digunakan untuk mendorong para wakilnya belajar sendiri dalam melakukan pekerjaan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama. Selain itu, kedisiplinan berguna untuk mengajarkan karyawan untuk menaati dan menikmati kebijakan, prosedur, dan peraturan yang ada guna mencapai kinerja yang tinggi.

Istilah "Kompensasi" mengacu pada imbalan moneter atau non-moneter yang diberikan oleh bisnis kepada karyawan. Ada beberapa jenis Kompensasi, khususnya: tunjangan, Insentif, atau upah. Uang atau barang yang diperoleh sebagai imbalan atas layanan yang diberikan karyawan merupakan dua kemungkinan sumber pendapatan. Karyawan yang berkualitas dapat ditarik, dipertahankan, dan dimotivasi oleh kompensasi kompetitif yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pekerjaan terbaiknya ketika mereka merasa dihargai dan diberi kompensasi yang adil. Kualitas kerja, produktivitas, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi semuanya dapat ditingkatkan dengan hal ini. Namun, kinerja karyawan mungkin menurun akibat sistem kompensasi yang cacat atau tidak jelas. Kekecewaan terhadap gaji dapat menyebabkan rendahnya inspirasi, tidak adanya komitmen, dan menurunnya kualitas kerja.

Berdasarkan penjabaran diatas, penulis bermaksud untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug. Dalam hal ini peneliti melihat adanya masalah Pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug mulai dari absensi karyawan yang masih dianggap kurang oleh perusahaan dan juga kompensasi berupa gaji, bonus, tunjangan yang didapat oleh karyawan masih dianggap kurang dan bermasalah oleh karyawan.

Dalam hal ini peneliti melihat adanya suatu fenomena di PT. Mega Cental Finance Cabang Ciledug dimana terdapat kurangnya disiplin karyawan seperti karyawan alpa, sakit, izin, dan terlambat. Hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional di PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug. Berikut ini data kehadiran atau absensi karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug Tahun 2021 – 2023

Bulan	Jumlah Kehadiran			Kehadiran			Sakit			Alfa			Izin			Terlambat		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Jan	29	29	30	27	27	30	1	0	0	0	0	0	1	2	0	4	11	2
Feb	29	27	30	29	26	30	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4
Mar	28	27	31	28	27	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0
Apr	28	28	31	27	27	30	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	4	5
Mei	28	28	30	25	28	29	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	8
Jun	28	28	31	28	27	31	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4
Jul	28	29	31	28	29	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	2
Ags	29	29	32	28	29	30	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	5	1
Sep	29	29	33	29	28	30	0	0	1	0	1	0	0	0	1	9	0	0
Okt	29	29	33	28	29	33	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	1
Nov	29	30	33	29	28	32	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Des	29	30	33	26	30	32	0	0	0	2	0	0	1	0	1	4	0	4

Sumber : PT. Mega Cental Finance Cabang Ciledug

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat tingkat Disiplin karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug belum baik karena setiap tahunnya selalu tidak stabil Seperti yang terlihat kehadirannya disetiap tahun mengalami ketidakstabilan. Fakta kedisiplinan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug pun masih kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku. Hal ini disebabkan karena tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain hubungan antar manusia, kepemimpinan, keadilan, pengawasan yang melekat, sanksi yang bersifat hukuman, ketegasan, dan hubungan antar manusia. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug belum sepenuhnya menaati peraturan yang berlaku akibat rendahnya motivasi karyawan dalam melakukan hal tersebut dan tingkat kedisiplinan yang mengakibatkan buruknya kinerja karyawan.

Tabel 2
Data Kompensasi PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug Tahun 2021 – 2023

Bulan	Jumlah Karyawan			Gaji			Bonus			Tunjangan		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Jan	29	29	30	132.40 0.000	132.10 0.500	135.50 0.500	14.800 .000	16.303 .400	17.230 .000	8.100. 000	7.430. 000	7.504. 300
Feb	29	27	30	132.40 0.500	122.40 0.000	134.31 0.100	10.780 .500	13.450 .300	17.450 .500	9.450. 800	6.000. 000	6.050. 000
Mar	28	27	31	129.10 0.000	122.32 0.000	138.43 0.000	16.780 .000	15.410 .100	14.630 .400	7.300. 400	8.540. 000	5.450. 500
Apr	28	28	31	128.72 0.300	127.11 0.000	139.10 0.500	11.440 .500	18.650 .000	16.260 .500	6.500. 500	5.340. 500	9.670. 000
Mei	28	28	30	128.50 0.600	126.60 0.500	135.60 0.200	14.510 .500	15.050 .000	8.230. 000	6.540. 000	6.450. 560	10.400 .500
Jun	28	28	31	129.60 0.000	127.42 0.300	139.43 0.000	21.450 .000	12.430 .500	13.780 .000	5.410. 000	7.650. 320	9.560. 400
Jul	28	29	31	129.40 0.500	132.89 0.600	139.75 0.200	17.400 .100	14.100 .400	15.450 .500	5.650. 000	8.450. 000	6.540. 200
Agt	29	29	32	132.60 0.000	132.43 0.000	145.77 0.000	15.060 .000	16.430 .200	18.230 .700	8.540. 500	8.600. 000	6.450. 600
Sep	29	29	33	132.30 0.500	132.00 0.500	145.43 0.000	18.504 .200	9.340. 200	18.100 .000	7.000. 600	8.100. 500	9.450. 900
Okt	29	29	33	132.80 0.000	132.90 0.500	145.00 0.500	15.200 .600	9.450. 000	13.400 .500	4.370. 100	6.450. 000	10.200 .500
Nov	29	30	33	131.00 0.000	135.50 0.800	144.70 0.600	10.600 .000	13.540 .500	13.900 .000	5.030. 000	5.200. 000	9.450. 000
Des	29	30	33	132.65 0.500	135.84 0.500	145.87 0.300	17.430 .500	17.440 .150	15.000 .500	8.500. 500	6.580. 600	8.460. 300

Sumber : PT. Mega Cental Finance Cabang Ciledug

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat Kompensasi yang terjadi pada Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug belum baik. Seperti yang terlihat diatas kompensasi terbesar kepada karyawan berupa gaji, bonus dan tunjangan selalu mengalami ketidakstabilan selama tahun 2021 sampai 2023. Gaji tertinggi terjadi pada tertinggi terjadi pada tahun 2023 tepatnya pada bulan Desember sebesar Rp.145.870.300, terendah terjadi pada tahun 2022 pada bulan Maret sebesar Rp. 122.320.000 . Bonus tertinggi terjadi pada tahun 2021 pada bulan Juni sebesar Rp.21.450.000, terendah terjadi pada tahun 2023 bulan Mei sebesar Rp. 8.230.000 .Tunjangan tertinggi terjadi pada tahun 2023 pada bulan Mei sampai sebesar Rp.10.400.500, terendah terjadi tahun 2021 pada bulan Oktober sebesar Rp.4.370.100.

Tabel 3

Data Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug Tahun 2021-2023

B l n	Jumlah Karyawan			Target Laba (Rp)			Realisasi Laba (Rp)			Presentasi		
	2	2	2	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2	2	2
	0	0	0							0	0	0
	2	2	2							2	2	2
	1	2	3							1	2	3
J	2	2	3	300.0	350.0	400.0	218.3	293.4	355.5	7	8	8
a	9	9	0	00.00	00.00	00.00	00.40	50.10	60.50	2	3	8
n				0	0	0	0	0	0	%	%	%
F	2	2	3	300.0	350.0	400.0	271.1	249.2	319.0	9	7	7
e	9	7	0	00.00	00.00	00.00	00.00	00.00	56.05	0	1	9
b				0	0	0	0	0	0	%	%	%
M	2	2	3	300.0	350.0	400.0	150.3	329.2	285.3	5	9	7
a	8	7	1	00.00	00.00	00.00	40.10	00.85	40.80	1	4	1
r				0	0	0	0	0	0	%	%	%
A	2	2	3	300.0	350.0	400.0	265.3	265.1	293.2	8	7	7
p	8	8	1	00.00	00.00	00.00	40.20	04.00	00.00	8	5	3
r				0	0	0	0	0	0	%	%	%
M	2	2	3	300.0	350.0	400.0	226.5	295.6	323.7	7	8	8
e	8	8	0	00.00	00.00	00.00	04.40	30.10	20.10	5	4	0
i				0	0	0	0	0	0	%	%	%
J	2	2	3	300.0	350.0	400.0	192.0	312.0	341.3	6	9	8
u	8	8	1	00.00	00.00	00.00	51.65	50.10	20.90	4	1	5
n				0	0	0	0	0	0	%	%	%
J	2	2	3	300.0	350.0	400.0	244.1	271.0	319.8	8	7	7
u	8	9	1	00.00	00.00	00.00	30.00	50.00	00.05	1	7	9
l				0	0	0	0	0	0	%	%	%
A	2	2	3	300.0	350.0	400.0	265.4	250.0	291.0	8	7	7
g	9	9	2	00.00	00.00	00.00	51.30	50.06	50.10	8	1	2
t				0	0	0	0	0	0	%	%	%
S	2	2	3	300.0	350.0	400.0	218.9	318.1	334.5	7	9	8
e	9	9	3	00.00	00.00	00.00	83.00	00.40	00.00	2	0	3
p				0	0	0	0	0	0	%	%	%
t												
O	2	2	3	300.0	350.0	400.0	198.3	283.0	363.5	6	8	9
k	9	9	3	00.00	00.00	00.00	30.50	85.00	00.03	6	0	0
t				0	0	0	0	0	0	%	%	%
N	2	3	3	300.0	350.0	400.0	234.1	302.0	355.5	7	8	8
o	9	0	3	00.00	00.00	00.00	04.44	45.40	00.00	8	6	8
v				0	0	0	0	0	0	%	%	%
D	2	3	3	300.0	350.0	400.0	231.1	319.0	360.0	7	9	9
e	9	0	3	00.00	00.00	00.00	20.10	80.03	80.05	7	1	0
s				0	0	0	0	0	0	%	%	%

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance

Berdasarkan data kinerja pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug tersebut diatas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan masih kurang baik. Hasil data dari tahun 2021 sampai 2023 menunjukkan target dan realisasi setiap tahun mengalami naik turun sehingga terjadi ketidakstabilan Kinerja Karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 realisasi terbesar pada bulan Februari sebesar 90% dan terendah pada bulan Maret sebesar 51%, pada tahun 2022 realisasi terbesar pada bulan Maret sebesar 94% dan terendah pada bulan Februari dan Agustus sebesar 71%, dan pada tahun 2023 realisasi terbesar pada bulan Oktober dan Desember sebesar 90% dan realisasi terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 71%.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul dengan menyusun tugas akhir ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug”.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Kristina and Widyaningrum 2019) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 15) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung. Pembayaran langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan sedangkan menurut Mondy (2019) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hipotesis

Dalam kaitannya dengan pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho 1 : Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

Ha 1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

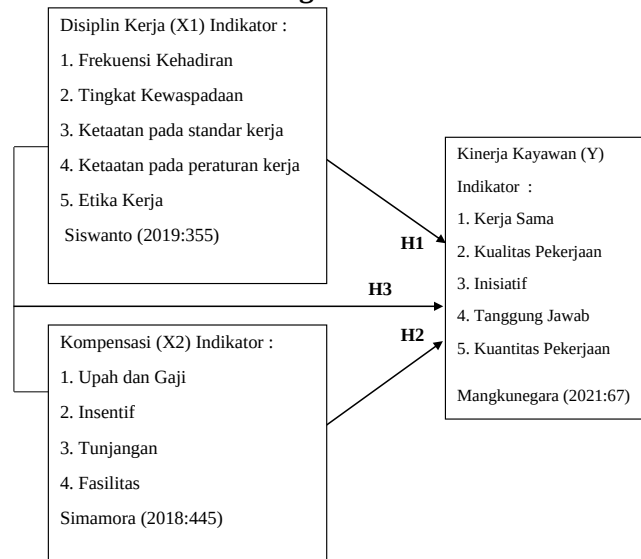
Ho 2 : Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

Ha 2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

Ho 3 : Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

Ha 3 : Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber : diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug sebagai teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug dengan jumlah 33 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.

Definisi Operasional

Tabel 4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala
Disiplin Kerja (x1) Siswanto (2019: 355)	Frekuensi Kehadiran	1-2	Interval
	Tingkat Kewaspadaan	3-4	
	Ketaatan Pada Standar Kerja	5-6	
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	7-8	
	Etika Kerja	9-10	
Kompensasi (X2) Simamora (2017:445)	Upah dan Gaji	1-2	Interval
	Insentif	3-4	
	Tunjangan	5-6	
	Fasilitas	7-8	
Kinerja (Y) Mangkunegara (2021:67)	Kerja Sama	1-2	Interval
	Kualitas Kerja	3-4	
	Insentif	5-6	
	Tanggung Jawab	7-8	
	Kuantitas Pekerjaan	9-10	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hubungan yang terjalin antara dua variabel dalam suatu sistem digunakan persamaan regresi linier. Kita dapat memprediksi atau mengukur nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diberikan dengan menggunakan persamaan linier berganda.

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.548	2.667		1.331	.193
X1	.704	.105	.610	6.717	.000
X2	.478	.111	.393	4.325	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda adalah sebesar:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,548 + 0,704 X_1 + 0,478 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 3,548 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap yaitu 3,548.
- Dari tabel di atas di peroleh nilai Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,704 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, maka nilai partisipasi variabel Disiplin Kerja mengalami bertambah sebesar 0,704 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- Dari tabel di atas diperoleh nilai Kompensasi (X2) sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kompensasi, maka nilai partisipasi variabel Kompensasi penurunan sebesar 0,478 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji T

Tabel 6
Uji t Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.293	3.341		.986	.332
Disiplin Kerja	1.082	.073	.936	14.868	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan thitung sebesar 14,868 > ttabel 2,039 (Df = n – k jadi Df = 33 – 2 = 31) atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung>ttabel) dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel disiplin kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. MEGA CENTRAL Finance Cabang Ciledug.

Tabel 7
Uji t Parsial Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.995	3.512		1.707	.098
Kompensasi	1.096	.095	.900	11.508	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel Kompensasi (X2) didapatkan thitung sebesar 11,508 > ttabel 2,039 atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung>ttabel) dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu

variabel Kompensasi (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

Uji F

Tabel 8
Uji F hitung Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	708.807	2	354.403	182.989	.000 ^b
Residual	58.102	30	1.937		
Total	766.909	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pada hasil uji simultan pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai Fhitung 182.989 > 3,32 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.919	1.392

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa R-Squared menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,924, yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh 92,4% terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug”. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug
Ada Pengaruh yang signifikan dari pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug, pada hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,936 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,877 atau sebesar 87,7% sedangkan sisanya 12,3 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel (14,868 > 2,039) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.
2. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug
Ada Pengaruh yang signifikan dari pengaruh Kompensasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug, pada hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,900 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,810 atau sebesar 81,0% sedangkan sisanya 19,0 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel (11,508 > 2,039) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug

Ada Pengaruh yang signifikan dari pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug, pada hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 3,548 + 0,704 X_1 + 0,478 X_2$ yang menyatakan bahwasanya Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug. Yang berarti Konsistensi (a) bernilai 3,548 menunjukkan Disiplin Kerja dan Kompensasi tidak mengalami kenaikan. Dengan itu dapat dibuktikan juga dengan melalui uji hipotesis dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($182.989 > 3,32$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwanya Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Hasibuan, S.P., Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan, :Bumi Aksara,2018.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2023). *Managing human resources* (11th ed.). Cengage Learning.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Principles of management* (14th ed.). Pearson.
- Sabrina, R. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama,: UMSU PRESS,2021.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta,Bandung.
- Sugiyono.2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta,Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Walpole. R.,E., 1995, Ilmu Peluang Dan Statistika Untuk Insinyur dan Ilmuawan. Bandung:ITB.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers

Refrensi Jurnal :

- Efrem, Jodi. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. Diss. KODE UNIVERSITAS 041060 # Universitas Buddhi Dharma, 2022.
- Marlinah, Henni, and Ermita Surya Douanna. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Satira Solusi Indonesia Jakarta Selatan." *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 7.3 (2023).
- Rahayu, Triana Puji, and Lie Liana. " Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)." *Al Tijarah* 6.3 (2020):1-9.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.
- Yulandri, and Onsardi. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan. “ Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting 1.2 (2020): 203-213.