

# PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEDERHANA JAYA UTAMA BOGOR

Kunto Aji Firmanto<sup>1</sup>, Wahadi Siamto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Universitas Pamulang

<sup>1</sup>[kuntoajii382@gmail.com](mailto:kuntoajii382@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen01458@unpam.ac.id](mailto:dosen01458@unpam.ac.id)

## Info Kata kunci:

*Kompensasi; Disiplin  
Kerja; Kinerja Karyawan*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama Bogor. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dengan populasi 60 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien korelasi, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variable kompensasi (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,429 > 1,672), hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variable disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,829 > 1,672), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (189,167 > 3,159), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai r square sebesar 0,869 artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 86,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Keywords :

*Compensation; Work  
Discipline; Employee  
Performance*

## ABSTRACT

*This research aims to test and analyze the influence of compensation and work discipline on employee performance at PT. Sederhana Jaya Utama Bogor. The data collection method in this research was carried out by distributing questionnaires to a population of 60 employees. The research method used is a quantitative method of primary and secondary data. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis for the compensation variable (X1) obtained a calculated t value > t table or (3.429 > 1.672), this was strengthened by a significance value of 0.001 < 0.05. This means that compensation has a significant effect on employee performance. The statistical test for the work discipline variable (X2) obtained a calculated t value > t table or (6.829 > 1.672), this was also confirmed by a significance value of 0.000 < 0.05. This means that work discipline has a significant effect on employee performance. Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated f value > f table or (189.167 > 3.159), this was also reinforced by a probability significance value of 0.000 < 0.05. So it can be said that compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination obtained an r square value of 0.869, meaning that the compensation and work discipline variables together have an influence contribution of 86.9% on employee performance. Meanwhile, the remaining 13.1% was influenced by other factors not examined in this study.*



©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

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan yang baik kepada karyawan lama maupun rekrutan baru. Karyawan di katakan produktif jika mampu

menghasilkan jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan target yang di tentukan dalam jangka waktu yang singkat dan tepat.

Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Marwansyah (Cahyawening, 2019) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu.

Kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan Perusahaan itu sendiri karena dimana suatu Perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik dari sinilah Perusahaan ini mampu bersaing dengan Perusahaan lain bahkan mampu berkembang untuk mencapai tujuan utama yakni menjadikan sebuah Perusahaan tersebut agar lebih maju dari sebelumnya, kinerja karywan lebih sering disebut sebagai suatu aspek yang sangat penting yang digunakan dalam penunjang kesuksesan suatu Perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2021:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerja, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”.

Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

**Tabel 1**  
**Data Kinerja Karyawan PT. Sederhana Jaya Utama**  
**Periode Tahun 2020-2022**

Tahun	Produksi ( Ton )			Presentase Pencapaian	Keterangan
	Target	Realisasi	Selisih		
2020	14.000	11.200	-2.800	80%	Tidak Mencapai target
2021	14.500	14.500	0	100%	Mencapai Target
2022	15.000	13.800	-1.200	92%	Tidak Mencapai Target

Sumber : Data internal PT. SJU Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, pencapaian produksi tahun 2020 sebesar 11.200 ton dan hanya mencapai 80% dari target yang ditetapkan. Tahun 2021 pencapaian produksi mengalami kenaikan menjadi 14.500ton yang mampu mencapai target sebesar 100%. Namun pada tahun 2022 pencapaian produksi sebesar 13.800ton dan hanya mencapai 92% dari target yang di tetapkan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi diartikan sebagai hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Di dalam Perusahaan memiliki system perhitungan kompensasi yang berbeda. Disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan masing – masing Perusahaan tersebut. Kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan tidak selalu dalam bentuk upah, dapat juga tunjangan innatura, fasilitas seperti transportasi, perumahan dan lain sebagainya. Pegawai bisa mendapatkannya dengan menukar tenaganya untuk mendapatkan *reward* dari Perusahaan berupa finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi

dapat merangsang karyawan yang mau berlomba mendapatkan *reward* yang telah dirancang oleh Perusahaan, maka karyawan akan terpuasi dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi, dan perlu diperbaharui dalam kurun waktu yang ditentukan. Hal tersebut untuk tetap menjaga disiplin kerja sesuai dengan tuntutan Perusahaan maka kompensasi dan kinerja karyawan akan menurun drastis.

Di PT. Sederhana Jaya Utama Bogor ini karyawannya terbagi menjadi 3 bagian, yaitu karyawan tetap karyawan kontrak dan karyawan harian. Contohnya seperti pekerjaan sipil yang tidak di kontrak statusnya harian lepas, kompensasi nya jauh berbeda dengan karyawan kontrak secara pekerjaannya hampir sama. Jadi, ada karyawan yang status nya bukan kontrak maupun bukan karyawan tetap yaitu karyawan tersebut harian lepas. Contoh pekerjaannya yaitu seperti kontruksi sipil, *cleaning* area dan helper biasa. secara kompensasi nya jauh berbeda dengan karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Karena yang membedakan yaitu dari cara sistem kontrak vendor pekerjaan kontruksi sipil, *cleaning* area dan helper biasa itu masuk nya ke pekerjaan *project* yang sifatnya temporary atau bukan tetap. Jadi secara kebijakan kontraktor atau vendor itu cuma bisa memberi gaji saja, kompensasi seperti BPJS Kesehatan, uang kontrak itu tidak ada. Yang ada cuma BPJS ketenagakerjaan dan itu sifatnya *jobdays* bukan perorangan.

Oleh karena itu kompensasi juga bentuk pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan Perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sedarmayanti (2017: 263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka.

**Tabel 2**

**Data Perbandingan Kompensasi Standar UMK KAB. BOGOR**

Jabatan	Jumlah Karyawan	UMK KAB.Bogor 2020	Kompensasi Diterima	UMK KAB.Bogor 2021	Kompensasi Diterima	UMK KAB.Bogor 2022	Kompensasi Diterima	Tunjangan
Supervisor	1	4,169,806	2,125,000	4,217,206	2,125,000	4,330,249	2,125,000	1,875,000
Kepala Lapangan	1	4,169,806	1,800,000	4,217,206	1,800,000	4,330,249	1,800,000	1,000,000
Safety Officer	1	4,169,806	1,000,000	4,217,206	1,000,000	4,330,249	1,000,000	800,000
Admin HR	1	4,169,806	1,400,000	4,217,206	1,400,000	4,330,249	1,400,000	500,000
Karyawan Lapangan	68	4,169,806	1,000,000	4,217,206	1,000,000	4,330,249	1,000,000	500,000

Sumber: Data Internal PT. SJU Tahun 2020

Berdasarkan tabel data perbandingan kompensasi standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota) Kab. Bogor selalu memiliki peningkatan di setiap tahunnya. Ditahun 2020 UMK Kab Bogor menetap di Rp. 4,169,806,- di tahun 2021 UMK Kab Bogor naik di angka Rp. 4,217,206,- dan di tahun 2022 UMK Kab Bogor mengalami peningkatan kembali di Rp. 4,330,249,- hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang di terima karyawan tidak menemukan peningkatan kompensasi di setiap tahunnya dan hal ini bisa menjadi pemicu kinerja yang tidak optimal.

Selain kompensasi ada faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan ketersediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku. Banyak karyawan yang tidak memperhatikan kedisiplinan yang sudah diterapkan oleh Perusahaan dan dapat menyebabkan pengaruh yang cukup besar terhadap kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Sehingga hal ini harus diperhatikan oleh semua karyawan agar mendapat kompensasi yang utuh dan juga mendapatkan komisi yang lebih dari Perusahaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang sesuai dan disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi sikap, perilaku serta emosi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat menekan kesalahan yang terjadi, dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Kompensasi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan tersebut. Semakin baik penerapan kompensasi dan disiplin kerja di dalam Perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan terhadap Perusahaan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada di Perusahaan. Kesadaran merupakan perilaku seseorang yang mampu mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan akan mematuhi atau akan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2019: 193).

**Tabel 3**  
**Data Absensi Karyawan Tahun 2020 - 2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	Alpha	Absensi Pulang Sebelum Waktunya	Jumlah	Presentase
2020	72	264	50	25	18	93	65%
2021	72	264	41	15	28	84	68%
2022	72	264	45	22	30	97	63%
<b>Rata-Rata</b>			45,33	20,67	25,33	91,33	91,33%

Sumber: Data Internal PT.SJU Tahun 2020

Berdasarkan tabel dengan rata-rata tingkat keterlambatan 40 kali dalam tiga tahun terakhir. Keseluruhan data tersebut di dapat dari jumlah karyawan yang terlambat setiap harinya dan dijumlahkan setiap bulannya. Jumlah keterlambatan tertinggi tahun 2020 terhitung sebanyak 45,33 Pelanggar. Kemudian tingkat ketidakhadiran karyawan dengan kategori Alpha sebanyak 20,67 Pelanggar, pulang sebelum waktunya 25,33 Pelanggar dengan presentase 91,33% dalam 3 tahun.

Dari hasil data tersebut diatas dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu dengan berbagai alasan dalam setiap bulannya, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan PT. Sederhana Jaya Utama (SJU) Cabang Kabupaten Bogor masih sangat rendah, dan tentu saja hal ini berpengaruh terhadap kompensasi yang akan diterima oleh para karyawan.

PT. Sederhana Jaya Utama adalah badan usaha yang bergerak di bidang konstruksi. Untuk mendukung kegiatan bisnis atau usahanya Perusahaan ini memiliki 5 cabang di Indonesia, salah satu yang di jadikan objek penelitian ini yaitu cabang yang di Bogor. Cabang yang di bogor ini berdampingan atau vendor dengan Perusahaan SBI (solusi bangun Indonesia), sudah berkerjasama sejak tahun 2019 sampai saat ini tahun 2023. Di samping itu titik permasalahan yang dibahas yaitu bagaimana mengelola kompensasi dan disiplin kerja jangka Panjang untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya Perusahaan dianggap normal terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis memilih obyek tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama (SJU). Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen PT. Sederhana Jaya Utama (SJU) dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki kompensasi serta disiplin kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan – tujuan yang di harapkan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik dalam pengembangan sumber daya manusia dan manajemen karyawan.

Berdasarkan uraian diatas serta faktor-faktor yang telah ditemukan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sederhana Jaya Utama Bogor”

**KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

**Manajemen**

Pratama (2020) menjabarkan jika manajemen berasal dari Bahasa Italia, maneggiare yang artinya adalah mengendalikan dan juga berasal dari bahasa Latin, manus, yang berarti tangan. Kemudian Bahasa Perancis mengadopsi Bahasa Inggris, menjadi ménagement, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur organisasi sehingga dapat berjalan dengan lancar.

**Sumber Daya Manusia**

Menurut Ajabar (2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Riniwati (2016:1) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai.

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Anwar dan Padli (2020) menjabarkan Sumber Daya Manusia menjalankan pada kata kuncinya. Daya (energi) adalah untuk membangun kekuatan yang melekat terhadap manusia yang mempunyai rasa kemampuan (competency). Menurut (H. Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

**Kompensasi**

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

**Disiplin Kerja**

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Suwatno dan Priansa dalam (Kurniawati, 2017) mengungkapkan *Performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

**Hipotesis**

Maka demikian berdasarkan latar belakang, landasan teori dan perumusan masalah hipotesis dari penelitian ini ialah :

- H01 : Tidak terdapat pengaruh positif kompensasi pada PT. Sederhana Jaya Utama
- Ha1 : Terdapat pengaruh positif kompensasi pada PT. Sederhana Jaya Utama
- H02 : Tidak terdapat pengaruh positif kompensasi dan disiplin kerja pada PT. Sederhana Jaya Utama
- Ha2 : Terdapat pengaruh positif kompensasi dan disiplin kerja pada PT. Sederhana Jaya Utama
- H03 : Tidak terdapat pengaruh positif kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama
- Ha3 : Terdapat pengaruh positif kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : diolah peneliti, 2024

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama Bogor sebanyak 60 Karyawan. dikarenakan jumlah populasi hanya sebanyak 60 karyawan maka dari itu penulis menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

**Definisi Operasional**

**Tabel 4**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala
1	Kompensasi (X1) Sumber : Simamora (Theodore dan Lilyana 2017:6)	1. Upah Dan Gaji	1,2	Likert
		2. Insentif	3,4,5	
		3. Tunjangan	6,7	
		4. Fasilitas	8,9 dan 10	
2	Disiplin Kerja (X2) Sumber : Agustini (2019:104)	1. Tingkat Kehadiran	1,2	Likert
		2. Tata Cara Kerja	3,4	
		3. Ketaatan Pada Atasan	5,6	
		4. Kesadaran Berkerja	7,8	
		5. Tanggung Jawab	9,10	
3	Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Yulianto (2020:9)	1. Kualitas	1,2 dan 3	Likert
		2. Kuantitas	4, 5 dan 6	
		3. Ketepatan Waktu	7,8	
		4. Efektivitas	9	
		5. Kemandirian	10	

Sumber: Data Diolah penulis tahun 2023

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	3.431	1.962		1.749	.086
Kompensasi	.303	.088	.322	3.429	.001
Disiplin Kerja	.624	.091	.641	6.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel 5 diatas, maka tabel regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standar persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut :  $Y = 3,431 + 0,303X1 + 0,624X2$ .

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara linear. Pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Konstanta mempunyai nilai sebesar 3,431 artinya jika kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 3,431.

- Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,303 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,303 dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar X1 dengan Y, semakin naik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,624 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,624 dengan asumsi

variabel independen nilai lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar X2 dengan Y, semakin naik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

**Uji T**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.431	1.962		1.749	.086
	Kompensasi	.303	.088	.322	3.429	.001
	Disiplin Kerja	.624	.091	.641	6.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 26

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih besar dari pada t tabel yang mana  $df = (n-k-1)$  yaitu  $3,429 > 1,672$  dan dengan nilai signifikansi dari variabel kompensasi  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yang mana  $df = (n-k-1)$  yaitu  $6,829 > 1,672$  dan dengan nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama.

**Uji F**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4179.628	2	2089.814	189.167	.000 <sup>b</sup>
	Residual	629.706	57	11.047		
	Total	4809.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 diatas, maka diketahui nilai F hitung sebesar 189,167 dimana nilai F hitung > dari F tabel atau sebesar  $189,167 > 3,159$ . Selain itu, diketahui p value < Sig. 0,05 atau sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.864	3.324	.869	189.167	2	57	.000

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

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel 8 diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,869 atau 86,9%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $(100\% - 86,9\% = 13,1\%)$  ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak diamsukkan dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama, maka dalam penelitian ini penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan uji t dapat diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $(3,429 > 1,672)$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti hasil hipotesis pertama yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama
2. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan uji t dapat diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $(6,829 > 1,672)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hasil hipotesis kedua yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama.
3. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan uji f dapat diperoleh nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel yaitu  $(189,167 > 3,159)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hasil hipotesis ketiga yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sederhana Jaya Utama.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Sumber Jurnal :

- Ahyar, Hardani, and Dkk. 2020. Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Alamry, M. S., & Sugiyono, S. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Buku Gramedia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(2).
- Anas. (2022). SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA. *Promis*, Volume 3 Nomor 2 Edisi September 2022, 3, 110-130.
- Andryane, A., Rahmayuni, R., & Zaim, M. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri). *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 5(2), 216-225.
- Ardalia Theodore, Besti Lilyana. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.3 No.1, Januari 2017, Hal. 1-13
- Aromega1, T. N., & Tanod Nanda Aromega1, C. V. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMBA*, Vol.7, 741-750.
- Burhanudin, M. N., Widada, D., & Profita, A. (2019). Analisis strategi pemasaran klinik Universitas Mulawarman menggunakan metode quantitative strategic planning matrix (QSPM). *Journal Industrial Servicess*, 5(1), 94-99.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115.
- Cahyawening. (2019). Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung). Tesis. Program S2 Management Universitas Wdyatama, Bandung.
- Eny Lestari Widarni, Suryaning Bawono (2021). Human Capital, Technology, and Economic Growth : A Case Study of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Busniness*
- Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, I Nyoman Mustika. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICEPRO MEGATAMA. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109). Pengaruh komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Hasibuan, M. I. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Persaingan Industri Melalui Program Pelatihan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(1), 99-107
- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, F. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Irvan, A., & Fitriani, E. (2019). Pacu Jawi Dalam Tahun Politik Di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Perspektif*, 2(3), 112–124.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Press.
- Khairi, R. H., & SYAHRIAN, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 11-22.
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116-126.
- M. Mesran, J. Afriany, and S. H. Sahir, "Efektifitas Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Menerapkan Metode Rank Order Centroid (ROC) dan Additive Ratio Assessment (ARAS)," *Pros. Semin. Nas. Ris. Inf. Sci.*, vol. 1, no. 0, pp. 813–821, Sep. 2019.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Muhyadin, F. M. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta". Skripsi. *Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*.
- Oscar, Bheben, and Diah Sumirah. "Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (Crc) Terhadap Kepuasan Pelanggan di Pt Astra international Tbk Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung." *Pro Mark 9.1* (2019).
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158
- Pusparini (2018). Pengaruh kinerja karyawan, motivasi dan perkembangan karir *Jurnal Ilmu Manajemen E-ISSN*, (6), -2
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta, 3(1).
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 7(2), 48–55.
- Randi, T. M. (2018). *Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan, Aksesibilitas Laporan Keuangan, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Kampar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Rismawati, 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49- 56.
- Rumambi, Y. A., Koleangan, R. A., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Mulia Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siska, Y. H., Anwari, M. S., & Yani, A. (2020). Keanekaragaman Jenis Ikan Air Tawar Di Sungai Kepari Dan Sungai Emperas Desa Kepari Kecamatan Sungai Laur Kabupaten Ketapang. *Jurnal Hutan Lestari*, 8(2).

- Soemitro, R. A. A., & Suprayitno, H. (2018). Pemikiran Awal tentang Konsep Dasar Manajemen Aset Fasilitas. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 2.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718-734
- Sulistiadia, A., & Andi Sulistiadia, Fredson Kotamena, O. V. (2020). Strategi Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Era. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 18, 234-242.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di Bandung. (September), 1–13.
- Suryanti, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 197-204.
- Susan1, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *adaara, Jurnal manajemen pendidikan islam*, 9, 952-962.
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 315
- Yani, M. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN DI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 97-110.
- Yeni Ratnasari, N. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN. *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia*, 1, 12--22.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

#### Sumber Buku :

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Anang Firmansyah.(2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Andi Supangat. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anwar, H., & Padli. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Drucker (1975, dalam Krisnawati dkk., 2021). *Dasar dasar ilmu manajemen*, penerbit yayasan kita menulis 2021.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fayol (2016). *General and Industrial Management*. Penerbit Ravenio Books, 2016.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Harsuko Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Laksana. Yogyakarta.

- Hasibuan, M (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kotler, P., & Keller, K.L. (2006). *Marketing Management (12th ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara A. P . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Mangkunegara A. P, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mutiara Publisher, 2019.
- Peraturan Perundang-undangan. Undang-undang (UU) Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta. Jakarta
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021). Definisi sumber daya manusia.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2017). *MANAJEMEN SDM*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yeni Susilowati. *Modul E-Commerce-Teaching Factory For Students*.