



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MULIA KREASINDO (CMK)  
BOGOR JAWA BARAT**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CIPTA MULIA KREASINDO (CMK)  
BOGOR, WEST JAVA***

**Desi Ameliah<sup>1\*</sup>, Agustina Mogi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [desi.ameliah05@gmail.com](mailto:desi.ameliah05@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01557@unpam.ac.id](mailto:dosen01557@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

Article history :

Received : 30-01-2025  
Revised : 01-02-2025  
Accepted : 03-02-2025  
Published: 06-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Cipta Mulia Kreasindo (CMK) Bogor, West Java. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 57 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that compensation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.5% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.510 > 2.004)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.3% and hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.483 > 2.004)$ . Compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.594 + 0.395X_1 + 0.448X_2$ . The coefficient of determination value is 64.0% while the remaining 36.0% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(47.912 > 2.780)$ .*

**Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance**

---

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mulia Kreasindo (CMK) Bogor Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,510 > 2,004)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien



determinasi sebesar 43,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,483 > 2,004)$ . Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,594 + 0,395X_1 + 0,448X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 64,0% sedangkan sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(47,912 > 2,780)$ ..

**Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat besaran gaji maupun tunjangan yang di berikan oleh perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang dilakukan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggguna waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan, berikut saya lampirkan data kinerja karyawan pada Pt. Cipta Mulia Kreasindo kabupaten bogor

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2021	2022	2023	
1	Kualitas	100%	70%	70%	80%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas	100%	75%	80%	75%	Tidak Tercapai
3	Sikap	100%	65%	75%	70%	Tidak Tercapai
4	Keandalan	100%	70%	75%	65%	Tidak Tercapai
	Rata-Rata	100%	78%	70%	75%	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Cipta Mulia Kreasindo

Berdasarkan informasi pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa perusahaan mengharapkan nilai sempurna dari hasil kinerja tiap tahunnya. Dilihat dari contoh persentase tahun 2021 yang diharapkan mencapai target yang telah ditentukan tetapi untuk Kualitas persentase yang diperoleh 70% untuk Kuantitas yang diperoleh 75% untuk Sikap 65% dan untuk Keandalan 70% yang dimana masih jauh dari persentase yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian pada kinerja karyawan PT. Cipta Mulia Kreasindo terdapat fenomena pada karyawan yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan masih kurang sesuai yang meyebabkan kinerja menurun serta kurang maksimal

**Tabel 1.2**  
**Data Surat Peringatan (SP) Karyawan**

No	Tahun	SP1	SP2	SP3	Total
1	2021	1	2	-	3
2	2022	3	3	1	7
3	2023	5	3	-	8

Sumber: PT. Cipta Mulia Kreasindo



Berdasarkan informasi pada tabel tersebut, aturan yang di buat oleh PT. Cipta Mulia Kreasindo masih banyak karyawan yang melanggar aturan, data tersebut menjelaskan jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan setiap tahun nya, oleh karna itu masih perlu adanya evaluasi pekerjaan agar karyawan memperbaiki kinerja nya sesuai dengan arahan dan peraturan yang di tentukan

**Tabel 1.3****Data Kompensasi Karyawan**

No	Kompensasi yang diberikan	2021	2022	2023
1	Gaji	Ada	Ada	Ada
2	Upah/Bonus	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
3	BPJS	Ada	Ada	Ada
4	THR	Ada	Ada	Ada
5	Insentif/reward	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
6	Gathering	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : PT. Cipta Mulia Kreasindo

Berdasarkan informasi pada data tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat kompensasi yang diberikan perusahaan kurang maksimal terutama tidak adanya upah/bonus, tidak adanya insentif/reward serta tidak adanya gathering yang menyebabkan kinerja karyawan menurun karena merasa kurang dihargai perusahaan atas apa yang telah dilakukan karyawan sebaik mungkin.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018:361) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkn data itu valid. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *item-Total Statistics*

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak



b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

### 3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

### 4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

### 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat “hipotesis merupakan



jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang di terima tepat waktu	0,322	0,261	Valid
2	Gaji yang diterima sudah sesuai	0,439	0,261	Valid
3	Adanya kenaikan gaji setiap tahun	0,378	0,261	Valid
4	Pemberian insentif meningkatkan semangat kinerja karyawan	0,490	0,261	Valid
5	Insentif yang di berikan oleh perusahaan, sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan	0,745	0,261	Valid
6	Tunjangan yang di terima sesuai dengan harapan saya	0,608	0,261	Valid
7	Saya memperoleh tunjangan seperti THR,tunjangan kesehatan dsb	0,737	0,261	Valid
8	Fasilitas yang telah di berikan sesuai dengan pekerjaan saya	0,761	0,261	Valid
9	Saya mendapatkan fasilitas yang baik dan memadai	0,696	0,261	Valid
10	Fasilitas pendukung perusahaan sudah sangat baik	0,414	0,261	Valid

*Sumber: Data diolah, 2024.*

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,261), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Perusahaan memberikan peringatan pada karyawan yang sering terlambat atau tidak masuk kerja	0,320	0,261	Valid
2	Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti, kepada karyawan secara adil.	0,341	0,261	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	0,512	0,261	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	0,500	0,261	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas.	0,626	0,261	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat.	0,448	0,261	Valid
7	Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taatpada aturan norma hukum	0,680	0,261	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap dan moral yang baik	0,633	0,261	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan.	0,566	0,261	Valid
10	Perusahaan Mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik.	0,436	0,261	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,261), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Pegawai dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil yang baik	0,549	0,261	Valid
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal sesuai yang telah di tetapkan oleh instansi	0,443	0,261	Valid
3	Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang di harapkan oleh instansi	0,301	0,261	Valid
4	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang di tetapkan oleh perusahaan	0,699	0,261	Valid
5	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan	0,467	0,261	Valid
6	Seluruh pekerjaan pegawai slama ini dapat di kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan	0,455	0,261	Valid
7	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang di harapkan	0,702	0,261	Valid
8	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	0,475	0,261	Valid
9	Pegawai berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	0,530	0,261	Valid
10	Pegawai berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus di perintah atasan	0,486	0,261	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,261), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,744  $>$  0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,668  $>$  0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.679	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,679  $>$  0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	.0000000
	2.13756556	2.21668330
Most Extreme Differences	.084	.085
	.084	.085
	-.062	-.063
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.16**  
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.594	3.165			2.400	.020		
	Kompensasi (X1)	.395	.071	.487		5.561	.000	.872	1.147
	Disiplin Kerja (X2)	.448	.081	.484		5.534	.000	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,872 dan disiplin kerja sebesar 0,872 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,147 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,147 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.18**  
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.626	2.177	1.706

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,706 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.19**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.583	1.922			-.824	.414
	Kompensasi (X1)	.074	.043	.241		1.712	.093
	Disiplin Kerja (X2)	.015	.049	.042		.302	.764

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,093 dan disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,764 dimana keduanya nilai signifikansi ( $Sig.$ )  $> 0,05$ . Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

### 3. Uji Regresi Linier

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.797	3.017		6.230	.000
	Kompensasi ( $X_1$ )	.536	.082	.660	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai konstanta sebesar 18,797 diartikan bahwa jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar **18,797** poin

Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,536 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,536 poin

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.110	3.441		4.681	.000
	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.609	.094	.658	6.483	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai konstanta sebesar 16,110 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 16,110 poin

Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,609 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,609 poin



Tabel 4.22  
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7.594	3.165		2.400	.020
	Kompensasi (X1)	.395	.071	.487	5.561	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.448	.081	.484	5.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai konstanta sebesar 7,594 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,594 poin

Nilai koefisien regresi kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,395 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395 poin

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,448 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,448 poin

#### 4. Uji Korelasi

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations <sup>b</sup>			
		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=57

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,660 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kompensasi memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan



**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations <sup>b</sup>			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=57

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,658 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.626	2.177

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.435	.425	2.700

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,435 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,5% sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.423	2.705

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,433 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.626	2.177

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,640 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,0% sedangkan sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

## 6. Uji Hipotesis

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.797	3.017		6.230	.000
	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	.536	.082	.660	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,510 > 2,004)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan



**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.110	3.441		4.681	.000
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.609	.094	.658	6.483	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,483 > 2,004$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.055	2	227.028	47.912	.000 <sup>b</sup>
	Residual	255.874	54	4.738		
	Total	709.930	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $47,912 > 2,780$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,797 + 0,536X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,660 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,510 > 2,004$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,110 + 0,609X_2$  nilai korelasi sebesar 0,658 artinya kedua variabel memiliki tingkat



hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,483 > 2,004)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,594 + 0,395X_1 + 0,448X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,800 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,0% sedangkan sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(47,912 > 2,780)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ernie Trusnawati dan kurniawan saefullah. (2015), *Pengantar manajemen* jakarta ,kencana
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP, Malayu, (2023)“*Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*”, Cetakan 2023 ,jakarta,PT. Bumi Aksara
- Hasibuan S P Malayu( 2017) ” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara
- Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Prabu Anwar, (2021), “*MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*“,bandung, Remaja Rosdakarya
- Rivai,veithzal, (2018) “*Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : Dari teori ke praktik*”, RajaGrafindo Persada
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Gunawan, A. A., & Sunardi, H. P. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt gesit nusa tangguh .*jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAYA AZURA PERSADA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44-53.
- Mogi, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lolc Ventura Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JURNAL KONSISTEN*, 1(1).



- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Swandi, N. F. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt garama property di jakarta selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1713-1724.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Sunarto, Ading, and Rizal A. Aziz. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 2, no. 3, 2022, pp. 166-249