



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA
CABANG TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS INDONESIA
TANGERANG BRANCH***

Saiful¹, Maya Sajida², Futuh Al Arifin³, Aji Aulia Fatulloh⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Saiful.anwar163@yahoo.com^{1*}, mayasajida0@gmail.com², Futuh2000@gmail.com³,
Ajifatullah8@gmail.com⁴

Article history :

Abstract

Received : 11-12-2024

Revised : 13-12-2024

Accepted: 15-12-2024

Published:18-12-2024

This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Branch. In an era of increasingly tight business competition, employee performance is one of the key factors in achieving organizational goals. Fair compensation and good work discipline are believed to be able to increase employee motivation and productivity. This study uses a quantitative method with a survey approach, involving 50 respondents from employees of PT Pos Indonesia Tangerang Branch. The results of the analysis show that there is a significant positive effect between compensation and work discipline on employee performance. These findings are expected to provide insight for management in formulating more effective policies to improve employee performance. The analysis method in data management is with validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and hypothesis testing. The results of the validity test for compensation, work discipline and employee performance obtained a calculated r value greater than the r table value. The r table value is obtained by the formula $df = n - k$ ($50 - 3 = 47$) with a significance level of 5%, so it can be concluded that all variables in this study are valid. The results of the reliability test on the compensation, work discipline and employee performance variables obtained a calculated r value > Cronbach Alpha (0.60), so it can be concluded that all variables used in this study are reliable. Based on the results of the multiple linear regression analysis, namely $Y = 13.570 + 0.553X_1 + 0.178X_2$. The results of the first t test obtained a calculated t of $7.045 > t$ table 1.67 and a significance value ($0.000 < 0.05$) so it can be concluded that compensation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Branch. The second t value obtained a calculated t of $6.352 > t$ table 1.67 and a significance value ($0.000 < 0.05$) so it can be concluded that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous f test obtained f count of $24.883 > f$ table 2.80 with a significance value of ($0.000 < 0.05$) so it can be concluded that compensation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of the simultaneous correlation coefficient test are



0.713 and 0.676. This value indicates that the influence between the variables of compensation and work discipline on employee performance has a strong level of relationship strength. The results of the determination coefficient are (R Square) $0.514 = 51.4\%$ there is an influence between compensation and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Branch

Keywords: *Compensation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 50 responden dari karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji validitas untuk kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df = n - k$ ($50 - 3 = 47$) dengan taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung $>$ Cronbach Alpha (0,60), maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 13,570 + 0,553X_1 + 0,178X_2$. Hasil uji t pertama diperoleh thitung sebesar 7,045 $>$ ttabel 1,67 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang. Nilai t kedua diperoleh thitung sebesar 6,352 $>$ ttabel 1,67 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f secara simultan diperoleh f hitung sebesar 24,883 $>$ ttabel 2,80 dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,713 dan 0,676. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Hasil koefisien determinasi yaitu (R Square) $0,514 = 51,4\%$ terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang.

Kata kunci: **Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan daripada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam sebuah organisasi setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada.



Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di PT Pos Indonesia Cabang Tangerang, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor, salah satunya adalah kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut penelitian sebelumnya, kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Armstrong & Taylor, 2014). Selain itu, disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Robinson & Judge, 2013). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Tangerang

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut penelitian Linda Suprihatin (2019:5) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Disiplin Kerja

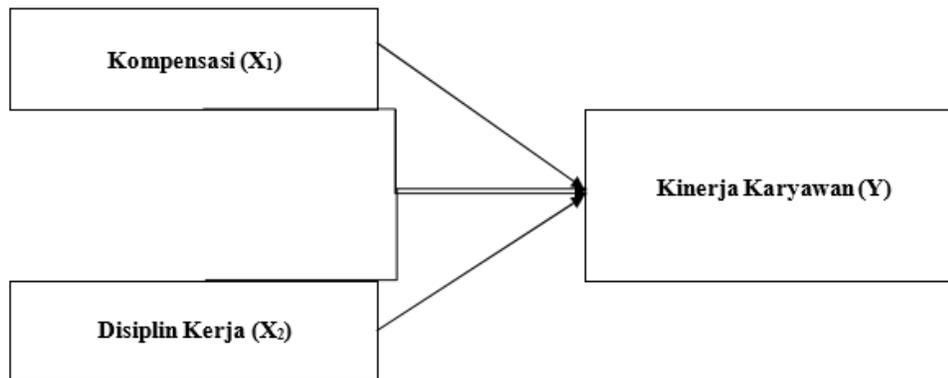
Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut BA Husain (2018:6) Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehinggaperilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawanlain serta meningkatkan prestasi kerja

Kinerja

Mecara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasisecara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Triyono dalam Angga Pratama untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan karyawan, dimana komponen – komponen tersebut mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori diatas kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar
Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{01} : \beta_1 \neq 0$, "tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan"

$H_{a1} : \beta_1 = 0$, "terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan".

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{02} : \beta_1 \neq 0$, "tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan"

$H_{a2} : \beta_1 = 0$, "terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan".

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{03} : \beta_3 \neq 0$, "tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan"

$H_{a3} : \beta_3 = 0$, "terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan".

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis menjalankan penelitian ini di PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang, Waktu penelitian dilaksanakan terhitung dari Tgl 19 September 2024 sampai dengan November 2024. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif.

2. Metode Populasi dan Sampel

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan operasional PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang sebanyak 50 orang berdasarkan data bulan Januari 2020. Pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode sampling jenuh. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.



3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer dalam penelitian adalah PT Pos Indonesia Cabang Tangerang dimana penulis mendapatkan data karyawan, lama bekerja dan pendidikan terakhir karyawan. Data primer tersebut diperoleh dengan observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan sumber data yang digali dari jurnal, artikel atau buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dalam penelitian ini dan dokumen terkait yang diperlukan. Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara telaah dokumen yaitu mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah seperti penilaian kinerja karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan absensi karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner instrument yang valid mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Dalam pengambilan keputusan uji validitas:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel valid. Taraf signifikan 5%.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

- Jika Cronbach Alpha > 0.6 dinyatakan reliable.
- Jika Cronbach Alpha < 0.6 dinyatakan tidak reliable

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.

2) Uji heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengantaran ke pengantaran yang lain.

3) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan p value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan p value lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak



2) Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikan dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

d. Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya.

e. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dalam persentase (%) dan dinyatakan dengan r^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Teknik pengujian dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,367	0,281	Valid
Pernyataan 2	0,513	0,281	Valid
Pernyataan 3	0,368	0,281	Valid
Pernyataan 4	0,636	0,281	Valid
Pernyataan 5	0,762	0,281	Valid
Pernyataan 6	0,514	0,281	Valid
Pernyataan 7	0,575	0,281	Valid
Pernyataan 8	0,534	0,281	Valid
Pernyataan 9	0,322	0,281	Valid
Pernyataan 10	0,700	0,281	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel kompensasi (X1) setelah dilakukan pengujian menggunakan bantuan Program SPSS diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus $df = n - k$ ($50 - 3 = 47$) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,281. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,447	0,281	Valid
Pernyataan 2	0,472	0,281	Valid



Pernyataan 3	0,703	0,281	Valid
Pernyataan 4	0,419	0,281	Valid
Pernyataan 5	0,698	0,281	Valid
Pernyataan 6	0,663	0,281	Valid
Pernyataan 7	0,468	0,281	Valid
Pernyataan 8	0,719	0,281	Valid
Pernyataan 9	0,293	0,281	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) setelah dilakukan pengujian menggunakan bantuan *Program SPSS* diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus $df = n - k$ ($50 - 3 = 47$) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,281. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,314	0,281	Valid
Pernyataan 2	0,536	0,281	Valid
Pernyataan 3	0,402	0,281	Valid
Pernyataan 4	0,395	0,281	Valid
Pernyataan 5	0,427	0,281	Valid
Pernyataan 6	0,550	0,281	Valid
Pernyataan 7	0,599	0,281	Valid
Pernyataan 8	0,442	0,281	Valid
Pernyataan 9	0,643	0,281	Valid
Pernyataan 10	0,359	0,281	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja (Y) setelah dilakukan pengujian menggunakan bantuan *Program SPSS* diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus $df = n - k$ ($50 - 3 = 47$) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,281. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r_{hitung}	Keterangan
Kompensasi	0,60	0,724	Reliabel
Disiplin Kerja	0,60	0,725	Reliabel
Kinerja	0,60	0,700	Reliabel

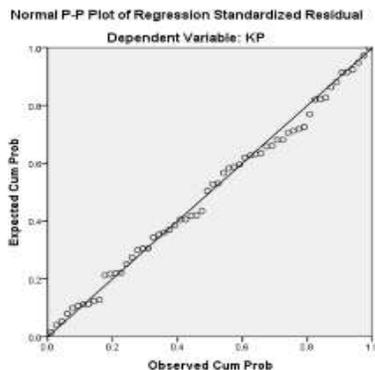
Berdasarkan tabel di atas pengujian reliabilitas terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua variabel adalah diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.



c. Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas Data

1) Hasil Uji Normalitas



Melihat grafik *normal probability plot* di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pengaruh Kompensasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki data yang normal artinya sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mendeteksi karakteristik populasi yang hendak diestimasi.

2) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.127	2.311		1.786	.081
X1	-.082	.128	-.212	-.639	.526
X2	.029	.135	.071	.214	.832

a. Dependent Variable: Abs_ut

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,526 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kompensasi (X1). Sementara itu, diketahui nilai signifikan variabel Disiplin (X2) yaitu 0,832 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (X2).



3) Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.494	2.30005	2.305

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan uji Run Test pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,305. Nilai tersebut terletak antara 1,55 – 2,46. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Analisis Uji t (Uji Parsial)

1) Uji Parsial X1 terhadap Y

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	13.869	4.001	3.467	.001
X1	.680	.097	7.045	.000

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai thitung sebesar 7,045 dengan nilai signifikansi 0,000 dan ttabel 1,67. Nilai ttabel didapatkan dengan rumus $df = n - k$ ($50 - 3 = 47$) sehingga dieproleh nilai 1,67. Karena thitung > ttabel ($7,045 > 1,67$) dan signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang.

2) Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil hipotesis yang dalam pengujian ini adalah:



Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	131.639	24.883	.000 ^b
Residual	47	5.290		
Total	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai fhitung sebesar 24,883 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dengan df1 = 2 dan df2 = 48, maka didapatkan ftabel = 2,80. Karena fhitung > ftabel (24,883 > 2,80) dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang.

e. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	13.570	4.038	
X1	.528	.223	.553
X2	.179	.236	.178

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,570 + 0,528 X_1 + 0,179 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 13,570 menyatakan bahwa jika kompensasi (x1) dan disiplin kerja (x2) bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 13,570
- 2) Koefisien regresi kompensasi (x1) sebesar 0,528 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel kompensasi, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,528 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja (x2) sebesar 0,179 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bernilai positif) 1% disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,179 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

f. Hasil Koefisien Determinasi

Makna koefisien determinasi dalam analisis regresi linier. Dimana koefisien determinasi (R Square) atau sering disimbolkan dengan R² dimaknai sebagai sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 a	.514	.494	2.3000 5

1) Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R-Square (r^2) sebesar 0,717 atau 51,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis variabel x_1 (kompensasi) terhadap variabel y (disiplin kerja) secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,045 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t_{tabel} 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,045 > 1,67$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis variabel x_2 (disiplin kerja) terhadap variabel y (kinerja karyawan) secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,352 dengan nilai signifikansi 0,000 dan t_{tabel} 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,352 > 1,67$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang.
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh x_1 (kompensasi) dan x_2 (disiplin kerja) diketahui nilai f_{hitung} sebesar 24,883 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($24,883 > 2,80$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang..

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**. Kogan Page.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). **Organizational Behavior**. Pearson
- Weather, W. d. (2014). *Human Resource and Personnel Management*. Surabaya: CV. R.A. Rozarie.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husain, B. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pada pt bank danamon tbk cabang bintaro. *Jurnal Disrubsni Bisnis*, 1.



- Istijanto. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Gramed Pustaka Utama.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Perancang Dan Pengembang Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pratama, A. (2019). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Semarak*, 122-141.
- Samsudin, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. Serdamayanti. (2011). *Manajemen SDM Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama. Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Hermawati, R., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.
- Koesmowidjojo Suci R. Ma'aroh. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundoro Yekti. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma* ISSN: 2252-4266, 1(3).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Tohardi, A. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo, Eko, Suparno. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Widodo. M.M. Suparno Eko, (2015). *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka pelajar..