



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGRAH ENERGI ALAM DI JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ANUGRAH ENERGI ALAM IN SOUTH JAKARTA

Muhamad Fahri Pratama¹, Jaenudin²

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

Email : pfahri06@gmail.com^{1*}, dosen00458@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 25-05-2025

Revised : 27-05-2025

Accepted : 29-05-2025

Pulished : 31-05-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of compensation and work discipline on employee performance at PT Anugrah Energi Alam in South Jakarta. The type of research used is quantitative research that is associative in nature. The population was taken from all employees of PT Anugrah Energi Alam, namely 60 people. Data analysis uses data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y=20.857+0.237X_1+0.459X_2$. These results show that the correlation coefficient is 0.651. With the calculated f value $> f$ table, namely $20.974 > 3.160$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, compensation for employee performance with a calculated t value $> t$ table is $2.747 > 2.001$ with a significant value of $0.000 < 0.005$. Then work discipline on employee performance with a calculated t value $> t$ table, namely $5.408 > 2.001$ with a significant value of $0.000 < 0.005$. So it can be concluded that compensation and work discipline have a significant influence on employee performance.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Energi Alam di Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi diambil dari seluruh karyawan PT Anugrah Energi Alam yaitu sebanyak 60 orang. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=20,857+0,237X_1+0,459X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,651. Dengan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $20,974 > 3,160$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,747 > 2,001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$.



Kemudian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,408 > 2,001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Anugrah Energi Alam berdiri sejak tahun 2017 merupakan perusahaan yang bergerak pada sumber makanan segar dan berkualitas tinggi, pendekatan yang mencakup segala hal mulai dari produksi sayuran dan unggas hingga pemrosesan dan distribusi. Dengan visi menjadikan perusahaan yang selalu memberikan kepuasan dan dampak positif terhadap konsumen dan misi mengembangkan perusahaan, mengolah sayuran dan unggas hingga mendistribusikan nya. Untuk itu peran PT Anugrah Energi Alam dalam hal ini karyawan harus memiliki kualitas yang baik, ketepatan waktu dan komitmen kerja dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Kinerja yang baik juga bisa dibentuk dengan adanya kesadaran pimpinan perusahaan untuk memberi dorongan dan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan dalam memberikan arahan mengenai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya. Data penilaian kinerja PT Anugrah Energi Alam dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Anugrah Energi Alam Tahun
2021 – 2023

Penilaian Kinerja Karyawan						
Unsur Yang Dinilai	2021		2022		2023	
	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
Kualitas Kerja	90	Baik	80	Baik	60	Cukup
Kuantitas	80	Baik	77	Cukup	70	Cukup
Ketepatan Waktu	80	Baik	70	Cukup	60	Sedang
Efektivitas	90	Baik	80	Baik	70	Cukup
Kemandirian	85	Baik	80	Baik	70	Cukup
Komitmen Kerja	90	Baik	85	Baik	60	Cukup
Total	515		472		390	
Target	85	Baik	85	Baik	85	Baik
Nilai Rata-Rata	85,83	Baik	78,67	Cukup	65,00	Sedang
Kriteria: ≤ 50 (Buruk), ≤ 60 (Sedang), ≤ 70 (Cukup), ≤ 90 (Baik), ≤ 99 (Sangat Baik)						

Sumber: PT. Anugrah Energi Alam

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 – 2023 mengalami penurunan yang cukup signifikan. Pada hal ini perlu diperhatikan pada indikator kualitas kerja yang mendapat nilai 60 sedang, ketepatan waktu 60 sedang, komitmen kerja dengan nilai 60 sedang, hal ini berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan dan disiplin karyawan



Tabel 1.2
Data Kompensasi Karyawan PT Anugrah Energi Alam

Tahun	UMR DKI Jakarta	Tunjangan				
		Rata-Rata Gaji Yang Diterima	Kesehatan & Ketenagakerjaan	Kehadiran & Absensi	Hari Raya	Insentif/Bonus Tahunan
2021	Rp4.441.854,00	Rp5.200.000	Ada	Tidak Ada	< 1 kali Gaji	Tidak Ada
2022	Rp4.641.854,00	Rp5.500.000	Ada	Tidak Ada	< 1 kali Gaji	Tidak Ada
2023	Rp4.901.798,00	Rp5.700.000	Ada	Tidak Ada	< 1 kali Gaji	Tidak Ada

Sumber: HRD PT. Anugrah Energi Alam

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat pada tahun 2021 rata-rata gaji sebesar 5.200.000, tahun 2022 dengan rata – rata gaji yang didapat 5.500.000 dengan tidak adanya tunjangan kehadiran ataupun absensi dan insentif atau bonus tahunan, dan juga pada tahun 2023 masih terdapat persamaan karena hal itu dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan kualitas kinerja karyawan yang ada

► Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
2021	63	67	99	8	597
2022	61	46	107	6	573
2023	60	52	136	3	654
Total		165	342	17	1.824

Sumber: PT. Anugrah Energi Alam

Berdasarkan tabel 1.3 diatas mengenai absensi karyawan PT Anugrah Energi Alam dapat diketahui bahwa rata – rata sakit, izin, alfa terlambat dari tahun 2021-2023 mengalami kenaikan. Total sakit dari tahun 2021-2023 sebanyak 165, izin sebanyak 342, alfa sebanyak 17, terlambat sebanyak 1.824 orang. Dari data tersebut dapat diketahui adanya jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk dengan berbagai alasan seperti seperti anak sakit, orang tua perlu diantar ke rumah sakit, atau ada keperluan keluarga yang mendadak, seperti banjir atau hujan deras yang menghambat perjalanan. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Anugrah Energi Alam masih terbilang rendah. Dengan terjadinya kejadian seperti ini maka dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan yang mungkin bisa dibilang kurang baik

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Sastrohardiwiroyo dalam Winata (2022:15) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Sedangkan menurut Ariandi dalam Winata (2022:16) mengungkapkan bahwa “Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu hak karyawan yang harus dibayarkan karena telah memberikan tenaga,



pikiran serta waktu kepada perusahaan dan mengharapkan balas jasa berupa imbalan oleh perusahaan untuk mempengaruhi kinerja selanjutnya

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Noor (2023:87) mendefinisikan “Disiplin kerja yaitu tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan, tata cara kerja atau disiplin yang berlaku adalah sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sinambela dalam Noor (2023:88) “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar bersedia mengubah perilakunya mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa didukung disiplin kerja pegawai yang baik maka organisasi sulit mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan teori diatas, penulis dapat membuat kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong anggota suatu organisasi/perusahaan agar mematuhi berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku berupa peraturan dan sanksi bagi yang melanggar

Kinerja Karyawan

Menurut Fauzi Akhmad dalam Marzuki (2022:233) “Kinerja, performance, atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya”.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Muhdar (2020:212) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan teori – teori diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas pelayanan dan promosi terhadap keputusan pembelian.

Menurut Sugiyono (2020:13) berpendapat “Tempat Penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT Anugrah Energi Alam

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4. 8
Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X₁)

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,269	0,254	Valid
2	0,558	0,254	Valid
3	0,583	0,254	Valid
4	0,460	0,254	Valid
5	0,332	0,254	Valid
6	0,537	0,254	Valid
7	0,639	0,254	Valid
8	0,761	0,254	Valid
9	0,624	0,254	Valid
10	0,602	0,254	Valid
11	0,343	0,254	Valid
12	0,307	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel kompensasi (X₁) yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan dinyatakan valid

Tabel 4. 9
Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X₂)

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- table	Keterangan
1	0,656	0,254	Valid
2	0,600	0,254	Valid
3	0,580	0,254	Valid
4	0,551	0,254	Valid
5	0,553	0,254	Valid
6	0,721	0,254	Valid
7	0,655	0,254	Valid
8	0,550	0,254	Valid
9	0,503	0,254	Valid
10	0,503	0,254	Valid
11	0,355	0,254	Valid
12	0,323	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dijelaskan bahwa, variabel Disiplin Kerja (X₂) yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dinyatakan valid



Tabel 4. 10
Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas			
No	r- hitung	r- table	Keterangan
1	0,460	0,254	Valid
2	0,651	0,254	Valid
3	0,607	0,254	Valid
4	0,478	0,254	Valid
5	0,414	0,254	Valid
6	0,454	0,254	Valid
7	0,353	0,254	Valid
8	0,420	0,254	Valid
9	0,587	0,254	Valid
10	0,565	0,254	Valid
11	0,491	0,254	Valid
12	0,275	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 12 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan dikatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.726	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena 0,743 > 0,60 dengan jumlah item 12 pernyataan



Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena 0,784 > 0,60 dengan jumlah item 12 pernyataan

Tabel 4. 13
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena 0,701 > 0,60 dengan jumlah item 12 pernyataan

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96048661
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.064
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, distribusi data residu menunjukkan normal, hal ini terlihat dari nilai Asymp.Sig 0,200 > 0,005 maka data berdistribusi normal



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15

Uji Multikolinearitas

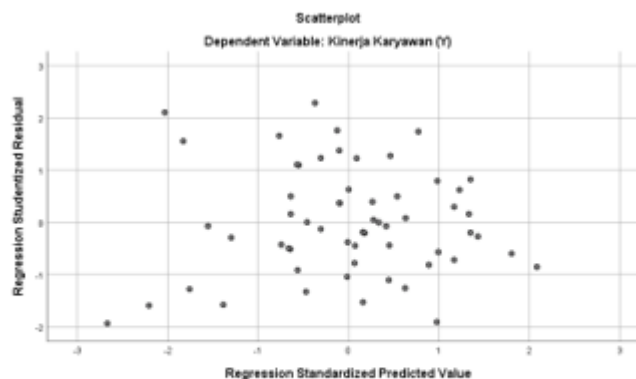
Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	20.857	5.166		4.037	.000	
	Kompensasi (X1)	.237	.080	.299	2.963	.002	.995 1.005
	Disiplin Kerja (X2)	.459	.083	.557	5.528	.000	.995 1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai *tolerance* variabel Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) yaitu 0,995 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) yaitu 1,005 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik diatas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

3. Analisis Regresi

Tabel 4.18

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.857	5.166		4.037	.000
	Kompensasi (X1)	.237	.080	.299	2.963	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.459	.083	.557	5.528	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26



Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 20,857 + 0,237X_1 + 0,459X_2$ dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 20,857 artinya jika kompensasi dan disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 20,857.
- Nilai regresi 0,237 X_1 artinya apabila variabel kompensasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,237 satuan
- Nilai regresi 0,459 X_2 artinya apabila variabel disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,459 satuan

4. Uji Korelasi

Tabel 4. 21
Uji Koefisien Korelasi
Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 ^a	.424	.404	3.012	1.605

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,651 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24 Uji Koefisien Determinasi
Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 ^a	.424	.404	3.012	1.605

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data diatas, Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPPS 26 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* menunjukkan angka sebesar 0,404 yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (Y) atau sebesar 40,4% sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 25
Uji T Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.651	4.576		8.884	.000
	Kompensasi (X1)	.269	.098	.339	2.747	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2.747 > 2.001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,002 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 26
Uji T Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.028	4.111		7.547	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.477	.088	.579	5.408	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5.408 > 2.001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 28
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.546	2	190.273	20.974	.000 ^b
	Residual	517.104	57	9.072		
	Total	897.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel diatas, bahwa hasil uji statistik F memiliki nilai probabilitas sebesar sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan menolak H_0 . Hal tersebut diperkuat dengan nilai $f_{hitung} = 20,974 > f_{tabel} = 2,770$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen



dan dependen secara bersama-sama berpengaruh yaitu kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Energi Alam Di Jakarta Selatan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $2.747 > 2.001$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,339 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,215 atau sebesar 21,5% sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan usaha dan kontribusinya terhadap perusahaan, maka mereka cenderung bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik
2. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $5.408 > 2.001$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,579 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,335 atau sebesar 33,5% sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas serta mematuhi aturan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan produktif, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
3. Secara simultan kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,857 + 0,237X_1 + 0,459X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,651 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 42,4% sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel $20,974 > 2,770$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh simultan ini terjadi karena kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi kerja, sementara disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Kombinasi antara imbalan yang layak dan perilaku kerja yang disiplin akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja, di mana kompensasi mendorong aspek motivasional dan disiplin memperkuat aspek operasional dalam pelaksanaan tugas

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Safiih. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plasindo Elok Jakarta Barat. *Jurnal Swara Manajemen*. Vol 2 No 4.
- Aditama, R. (2020). *Pengantar Manajemen:Teori dan Aplikasi*. Malang : Anggota ajar dan pembelajaran MSDM. Jakarta Timur: UNJ PRESS.
- Adryan Yohanes. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Global Manajemen*, Vol. 11, No. 2.



- Ali, M., Hariyanti, T., Pratiwi, Y, M., Alfiah, S. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Education Journal 2022.Vol 2*.
- Apriliyani, A. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Master Manajemen, Vol 2, No 3*.
- Bairizki, A. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid II. *Surabaya: Pustaka Aksara*.
- Dwi, S. 2024. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta, Vol 2, No 1*.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama
- Firdian Agung Pristianto. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Langgeng Jaya Plastindo Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Volume 4 No 01*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas DIponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, A., & Susanti, L. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kajian Teoretik & Praktik Dilengkapi Design, Proses, dan Hasil Penelitian (Pertama). *Literasi Nusantara*.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardinata, Amdanata, D, D. 2023. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Laporan Tahunan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Basic Industry & Chemicals Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2019-2021. *Jurnal Bisnis Kompetif, ISSN: 2829-5277 Vol. 2, No 3, Nopember 2023*.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke 14* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irmayani, D. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV. Budi Utama
- Jasiah, R. 2020. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 1. Yogyakarta: Deepublish
- Maemunah, P. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Express cabang bekasi selatan. *Journal Of Trend Economics And Accounting research, Vol 3, No3, ISSN 2745-7710*.
- Marnisah. 2019. Inovasi Suranto. 2019. *Manajemen Pendidikan di Sekolah Kiat Jitu Mewujudkan Sekolah Nyaman Belajar*. Surakarta: CV. OASE GROUP.
- Marzuki, F., Sumardjo, M., 2022. *Strategi Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Publik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Muhdar. 2020. *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mukhtazar. 2020. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Absolute Media
- Nazara, S, D., Casriyanti., Fauzi, H. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teoritis dan Praktis”*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.



- Noor, T., Prasetyo, D. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interpreneurship*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Nugroho, E. 2018. *Prinsip-prinsip Menyusun Kuesioner*. Malang: UB Press
- Paramarta, V., Kosasih., Sunarsi, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Setiono, A, B., Andjarwati, T. 2019. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Kesehatan, Dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Subyantoro, A., Suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Suranto. 2019. *Inovasi Manajemen Pendidikan di Sekolah Kiat Jitu Mewujudkan Sekolah Nyaman Belajar*. Surakarta: CV. OASE GROUP.
- Suryani, K, N. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali : NILACAKRA PUBLISHING HOUSE.
- Sutrasna, Y. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. Sukabumi: CV. Jejak, anggota IKAPI.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Tujuh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA
- Suwatno, D. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tafonao, Y. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat idanotae kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Vol 5, No 1, ISSN 2828-0946*.
- Taryaman, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- TIka, P. (2020). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Veritia. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection Economic, Accounting, Management and Business*, Vol 6, No 4.
- Viktor Tamba. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia Volume 1 Nomor 3*.
- Wahyuni, P. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan jasa Cv Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 2, No 1, ISSN 2807-8470*.
- Wasiman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Banten: Desanta Mulia Visitama.
- Widowati. 2024. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol 4 No 2*.



-
- Winata, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Zaki, M & Saiman. 2021. Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*