



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PAGEDANGAN KABUPATEN TANGERANG

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PAGEDANGAN DISTRICT OFFICE, TANGERANG REGENCY

Aji Pratama Putra¹, Muhammad Gandung²

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

Email: ajiputrapratama883@gmail.com^{1*}, dosen02020@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 05-08-2025

Revised : 06-08-2025

Accepted : 08-08-2025

Pulished : 10-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at the Pagedangan District Office, Tangerang Regency. This research uses a quantitative method. The population consists of all employees, totaling 65 people. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis methods employed include classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis (r), coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using t-test and F-test. The t-test results show that compensation has a t-count value of 9.744 > t-table 1.998 with a significance value of 0.000 < 0.05, indicating that compensation partially affects employee performance. Work discipline has a t-count value of 8.224 > 1.998 with a significance value of 0.000 < 0.05, indicating that work discipline also partially affects employee performance. Meanwhile, the F-test results show that the F-count value is 90.652 > F-table 3.14 with a significance value of 0.000 < 0.05, which means that compensation and work discipline simultaneously affect employee performance. The coefficient of determination (R Square) is 0.745, which means that compensation and work discipline simultaneously influence employee performance by 74.5%, while the remaining 25.5% is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pagedangan kabupaten tangerang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 65 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis uji t, uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} 9.744 > t_{tabel} 1.998$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.224 > 1.998$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan hasil penelitian dengan uji f menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $90.652 > 3.14$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja



pegawai. hasil uji koefisien determinasi atau r^2 adalah 0.745 artinya terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 74.5%. sedangkan sisanya ($100\% - 74.5\% = 25.5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan penulis, terdapat masalah yang dikemukakan bahwa masalah mengenai permasalahan Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pagedangan mencakup ketidakstabilan kehadiran, kekurangan pegawai, dan rendahnya tanggung jawab. Absensi yang tinggi dan kekurangan tenaga kerja menyebabkan pembagian beban kerja yang tidak merata, menurunkan efisiensi dan kualitas pelayanan. Masyarakat sering mengeluhkan lambatnya pelayanan dan sikap pegawai yang kurang profesional. Kompensasi yang adil dan disiplin pegawai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Kompensasi yang sesuai menciptakan ikatan emosional antara pegawai dan perusahaan, meningkatkan dedikasi dan motivasi. Disiplin yang kuat, dengan aturan yang jelas dan penerapan konsekuensi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pengelolaan kompensasi dan kedisiplinan secara optimal mendukung kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi jangka panjang

Kantor yang berlokasi Jl. Raya Pagedangan No.2 Pagedangan, Kabupaten Tangerang. merupakan tingkat daerah yang memberikan layanan public kepada masyarakat yang bersifat operasional. Pelayanan yang harus diberikan harus sesuai dengan kebijakan pelayanan administrasi Terpadu Kecamatan. Kompensasi pegawai perlu di bangkitkan agar pegawai dapat melakukan kinerja yang lebih baik, Sedangkan disiplin kerja menjadi pendorong seseorang untuk lebih disiplin diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik

Dari hasil penilaian kinerja Pegawai (SKP), diperoleh nilai akhir sebesar 82,20, yang termasuk dalam kategori “Baik”. Nilai tersebut mencerminkan bahwa secara umum pegawai telah menunjukkan kinerja yang efektif dan produktif. Sebagian besar kegiatan yang dilakukan memperoleh nilai capaian di atas 86, seperti pada kegiatan penjagaan fasilitas kantor, pengawasan lingkungan kerja, hingga pelaporan dan antisipasi situasi darurat. Tingginya capaian ini disebabkan oleh beberapa faktor utama, yaitu kedisiplinan dalam menjalankan tugas, pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja, serta kemampuan pegawai dalam menjaga konsistensi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target waktu dan mutu yang ditetapkan.


Tabel 1. 1 Data Penilaian Capaian Sasaran Kinerja Pegawai

No	Kegiatan Tugas jabatan	Ak	Target			Biaya	Ak	Realisasi			Biaya	Perhitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas/output	Mutu/Kualitas	Waktu			Kuantitas/output	Mutu/Kualitas	Waktu			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Menyiapkan peralatan yg diperlukan sesuai ketentuan yang ada untuk memperlancar tugas	0	12 dokumen	100	12 bulan		0	2 dokumen	100	2 bulan		116	38.78
2	Melakukan penjagaan terhadap fasilitas kantor atau ruangan dan mengidentifikasi terhadap keluar masuknya pegawai/tamu lalu lintas kendaraan dan barang sesuai prosedur yg berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan	0	12 dokumen	100	12 bulan		0	12 dokumen	100	12 bulan		268	89.33
3	Melakukan pengawasan barang kendaraan dan pegawai di lingkungan kantor berdasarkan ketentuan yg berlaku dalam rangka keamanan dan ketertiban	0	12 dokumen	100	12 bulan		0	12 dokumen	100	12 bulan		267	89.00
4	Melakukan antisipasi gangguan dan hambatan sesuai dgn pedoman agar keadaan lingkungan kantor selalu dalam keadaan aman	0	8 dokumen	100	12 bulan		0	8 dokumen	100	8 bulan		261	87.00
5	Melakukan tindakan segera apabila terjadi rusuh berdasarkan prosedur kerja yg ditetapkan agar terhindar dari hal hal yg tak diinginkan	0	1 dokumen	100	1 bulan		0	1 dokumen	100	1 bulan		260	86.67
6	Melakukan pengamanan terhadap pimpinan dan antisipasi terhadap kegiatan rapat yg sipatnya rutin ataupun mendadak	0	12 dokumen	100	12 bulan		0	12 dokumen	100	12 bulan		260	86.68
7	Mencatat setiap peristiwa yang terjadi pada kantor sesuai prosedur dan ketentuan yg berlaku sebagai bahan laporan	0	6 dokumen	100	12 bulan		0	6 dokumen	100	6 bulan		260	86.69
8	Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dgn prosedur yg berlaku sebagai bahan evaluasi	0	1 dokumen	100	1 bulan		0	1 dokumen	100	1 bulan		261	87.00
9	Melaksanakan tugas lain yg diberikan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan	0	12 dokumen	100	12 bulan		0	12 dokumen	100	12 bulan		266	86.67
Tugas tambahan dan kreativitas :													
													82.20
Nilai Capaian S													Baik

Sumber: Kantor Kecamatan Pagedangan Kota Tangerang

Dari hasil penilaian kinerja Pegawai (SKP), diperoleh nilai akhir sebesar 82,20, yang termasuk dalam kategori “Baik”. Nilai tersebut mencerminkan bahwa secara umum pegawai telah menunjukkan kinerja yang efektif dan produktif. Sebagian besar kegiatan yang dilakukan memperoleh nilai capaian di atas 86, seperti pada kegiatan penjagaan fasilitas kantor, pengawasan lingkungan kerja, hingga pelaporan dan antisipasi situasi darurat.

Tabel 1. 2 Data Kompensasi Pegawai Kantor Kecamatan Pagedangan

Bagian	PNS-PPNS/ Golongan	Gaji dan upah	insentif	Tunjangan	Fasilitas
Kepala Seksi Pembinaan,	(IV/a)	Gaji Pokok	Ya	Fungsional	Komputer, Lemari Arsip
Sekretaris Kecamat	(III/d)	Gaji Pokok	Ya	Jabatan	Komputer
Pengadministrasi Perkantoran	(II/d)	Gaji Pokok	Ya	Umum	Komputer
Pengadministrasi Umum	(PPNS)	Honorarium	Terbatas	Tidak	Meja kerja Bersama

Sumber: Kantor Kecamatan Pagedangan Kota Tangerang 2023



Berdasarkan data kompensasi dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai Kecamatan, terlihat adanya kesenjangan signifikan antara pegawai PNS dan PPNPN dalam hal jenis penghasilan, tunjangan, dan fasilitas kerja. Pegawai PNS seperti Kepala Seksi Pembinaan (Gol. IV/a) dan Sekretaris Kecamatan (Gol. III/d) menerima gaji pokok tetap, insentif yang tersedia, serta tunjangan sesuai jabatan atau fungsional. Mereka juga difasilitasi dengan perangkat kerja yang cukup lengkap seperti komputer dan lemari arsip. Di sisi lain, pegawai PPNPN seperti Pengadministrasi Umum hanya menerima honorarium, insentif terbatas, tanpa tunjangan, dan menggunakan fasilitas kerja bersama seperti meja kerja yang dipakai bergantian.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Tahun 2021 - 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	2021			2022			2023		
		T	PC	TK	T	PC	TK	T	PC	TK
Januari	65	13	5	2	17	10	2	16	11	1
Februari	65	17	2	2	8	4	4	13	14	2
Maret	65	14	3	5	13	10	4	17	8	2
April	65	11	8	3	19	10	2	16	5	4
Mei	65	14	2	2	15	3	2	11	11	2
Juni	65	13	3	2	19	3	2	13	5	2
Juli	65	8	6	4	17	3	2	17	8	3
Agustus	65	12	6	2	13	11	0	16	13	3
September	65	16	9	1	17	6	1	13	8	2
Oktober	65	13	3	4	10	8	0	15	15	2
November	65	14	6	2	24	5	0	14	10	3
Desember	65	13	5	5	20	11	0	14	10	0
Total		158	58	34	192	84	19	175	118	26

Sumber: Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang

Berdasarkan rekapitulasi data kedisiplinan pegawai selama tiga tahun terakhir (2021-2023), terlihat bahwa ketidaktertiban dalam bentuk terlambat hadir (T), pulang cepat (PC), dan ketidakhadiran tanpa keterangan (TK) masih menjadi tantangan yang konsisten terjadi. Secara umum, jumlah pelanggaran disiplin tertinggi terjadi pada tahun 2022 dengan total 295 kasus (T: 192, PC: 84, TK: 19), disusul oleh tahun 2023 dengan 319 kasus (T: 175, PC: 118, TK: 26), dan tahun 2021 dengan 250 kasus (T: 158, PC: 58, TK: 34).

Kajian Pustaka

1. Kompensasi

Menurut Ruki (2024:55) “Kompensasi merupakan bagian integral dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan berbagai jenis pengakuan individual sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

2. Disiplin Kerja

Menurut Saputri dkk (2021) “Disiplin adalah Seseorang yang mengikuti norma dan proses kerja yang relevan dianggap disiplin. Selain itu, tindakan, sikap, dan perilaku yang mematuhi kebijakan perusahaan yang ditetapkan tertulis atau tidak tertulis dianggap disiplin”.

3. Kinerja

Menurut Silvia dkk. (2019:30) “kinerja adalah hasil kerja, Pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang diselesaikan seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang diberikan kepadanya menentukan kinerja karyawan tersebut”.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber datanya. Metode yang diterapkan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dibangun suatu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,899	0,244	Valid
	X _{1.2}	0,800	0,244	Valid
	X _{1.3}	0,826	0,244	Valid
	X _{1.4}	0,805	0,244	Valid
	X _{1.5}	0,378	0,244	Valid
	X _{1.6}	0,670	0,244	Valid
	X _{1.7}	0,279	0,244	Valid
	X _{1.8}	0,449	0,244	Valid
	X _{1.9}	0,765	0,244	Valid
	X _{1.10}	0,443	0,244	Valid
	X _{1.11}	0,873	0,244	Valid
	X _{1.12}	0,655	0,244	Valid
	X _{1.13}	0,828	0,244	Valid
	X _{1.14}	0,792	0,244	Valid
	X _{1.15}	0,383	0,244	Valid
	X _{1.16}	0,663	0,244	Valid

Sumber: Data olah SPSS Ver. 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kompensasi (X₁) memiliki nilai diatas 0.244 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir pertanyaan dikatakan valid

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X₂)

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,565	0,244	Valid
	X _{2.2}	0,792	0,244	Valid
	X _{2.3}	0,508	0,244	Valid
	X _{2.4}	0,309	0,244	Valid
	X _{2.5}	0,708	0,244	Valid
	X _{2.6}	0,418	0,244	Valid
	X _{2.7}	0,491	0,244	Valid
	X _{2.8}	0,468	0,244	Valid
	X _{2.9}	0,411	0,244	Valid
	X _{2.10}	0,578	0,244	Valid
	X _{2.11}	0,576	0,244	Valid
	X _{2.12}	0,763	0,244	Valid
	X _{2.13}	0,498	0,244	Valid
	X _{2.14}	0,346	0,244	Valid
	X _{2.15}	0,769	0,244	Valid
	X _{2.16}	0,477	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025



Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Disiplin kerja (X_2) memiliki nilai diatas 0.244 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir pertanyaan dikatakan valid

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,320	0,244	Valid
	Y2	0,500	0,244	Valid
	Y3	0,770	0,244	Valid
	Y4	0,645	0,244	Valid
	Y5	0,674	0,244	Valid
	Y6	0,646	0,244	Valid
	Y7	0,306	0,244	Valid
	Y8	0,280	0,244	Valid
	Y9	0,291	0,244	Valid
	Y10	0,308	0,244	Valid
	Y11	0,258	0,244	Valid
	Y12	0,491	0,244	Valid
	Y13	0,779	0,244	Valid
	Y14	0,647	0,244	Valid
	Y15	0,679	0,244	Valid
	Y16	0,634	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai diatas 0.244 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir pertanyaan dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.927	16

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Hasil evaluasi reabilitas secara keseluruhan variabel Kompensasi (X_1) pada tabel 4.10 menunjukan hasil dari *Cronbach's Alpha* sebesar $0.760 > 0.60$ maka dapat di katakan reliabel

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.815	16

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Hasil evaluasi reabilitas secara keseluruhan variabel Disiplin Kerja (X_2) pada tabel 4.11 menunjukan hasil dari *Cronbach's Alpha* sebesar $0.827 > 0.60$ maka dapat di katakan reliabel.



Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.841	.845	16

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Hasil evaluasi reabilitas secara keseluruhan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* sebesar $0.841 > 0.60$ maka dapat di katakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Uji Normalitas X_1 , X_2 dan Y One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		65
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.74690175
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.047
	<i>Positive</i>	.047
	<i>Negative</i>	-.047
<i>Test Statistic</i>		.047
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^d
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp.sig* dua sisi sebesar 0,200 di atas 0,05. Hal ini jelas menunjukkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal

b. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.438	2.502		1.774	.081
	Kompensasi	-.014	.034	-.061	-.417	.678
	Disiplin Kerja	-.010	.044	-.035	-.236	.815

a. *Dependent Variable: ABS RES*

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai signifikansi (*Sig*) untuk variabel Kompensasi (X_1) adalah 0.678, karena nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) lebih besar dari 0.05 ($0.678 > 0.05$), maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji glesjer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Lalu untuk nilai signifikansi (*Sig*) untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0.815 atau ($0.815 > 0.05$),



karena nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) lebih besar dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

c. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	9.250	4.137		2.236	.029		
	Kompensasi	.423	.057	.559	7.439	.000	.744	1.344
	Disiplin Kerja	.432	.073	.440	5.920	.000	.744	1.344
a). <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>								
Sumber: Data SPSS Ver.27, 2025								

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *Tolerance* variable Kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah $0.744 > 0.10$ dan nilai VIF variabel Kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah $1.344 < 10.00$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16 Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.863 ^a	.745	.737	3.80686	2.059
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data SPSS Ver.27, 2025

Sesuai dengan ketentuan yaitu $dU < d < 4-dU$ didapatkan hasil ($1.662 < 2.059 < 2.338$) artinya hipotesis diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi

3. Uji Regresi

Tabel 4. 17 Kompensasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Kinerja (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	9.250	4.137		2.236	.029
	Kompensasi	.423	.057	.553	7.439	.000
	Disiplin Kerja	.432	.073	.440	5.920	.000
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>						
Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025						

- Nilai Konstanta (a) adalah 9.250 dan signifikan. Tanda signifikan menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Artinya nilai kinerja Pegawai (Y) adalah 11.865 ketika semua variabel bebas, termasuk kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), berada pada 0 persen atau tidak berubah
- Nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X_1) adalah 0,423. Pengaruh yang signifikan dapat diamati pada nilai ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai (Y) meningkat



sebesar 0,553 ketika kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar 1%, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Tanda signifikan menunjukkan bahwa ada pengaruh searah antara Kompensasi (X_1) dan kinerja Pegawai (Y).

- c. Nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_2) yaitu sebesar 0.432. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh signifikan, hal ini artinya jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.432 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstanta. Tanda signifikan artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 18 Kompensasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kinerja (Y)

<i>Correlations</i>				
		Kinerja Pegawai	Kompensasi	Disiplin Kerja
Kinerja Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	1	.779**	.732**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000
	N	65	65	65
Kompensasi	<i>Pearson Correlation</i>	.779**	1	.506**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000
	N	65	65	65
Disiplin Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.732**	.506**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	N	65	65	65

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

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

- a. Diketahui nilai *Sig. (2-tailed)* antara Kompensasi (X_1) dengan kinerja pegawai adalah sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang Signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan kinerja pegawai (Y). selanjutnya hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin (X_2) dan kinerja pegawai (Y).
- b. Diketahui nilai r_{hitung} untuk hubungan Kompensasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0.732 > r_{tabel}$ 0.244 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Kompensasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai r_{hitung} variabel disiplin (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar $0.732 > r_{tabel}$ 0.244 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21 Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.737	3.63849

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

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025



Berdasarkan tabel 4.23 diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0.745 yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen. Kinerja pegawai (Y) sebesar 74.5%. sedangkan sisanya ($100\% - 74.5\% = 25.5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 22 Kompensasi (X_1)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	26.995	3.539		7.628	.000
	Kompensasi	.593	.061	.775	9.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025

Diketahui nilai t hitung variabel Kompensasi (X_1) adalah sebesar 9.744 Karena $t_{hitung} 9.744 > t_{tabel} 1.998$ dan diperkuat dengan nilai $Sig. 0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Rumus untuk mencari nilai $t_{tabel} : t_{tabel} = (a/2; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$ $t_{tabel} = (0.05/2; 65-2-1)$ $T_{tabel} = (0.025; 62) = 1.998$

**Tabel 4. 23
Disiplin Kerja (X_2)**

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	16.019	5.507		2.909	.005
	Disiplin Kerja	.707	.086	.720	8.224	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025

Diketahui nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 6.024. Karena $t_{hitung} 8.224 > t_{tabel} 0,1998$ dan diperkuat dengan nilai $Sig. 0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 24 Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2627.487	2	1313.743	90.652	.000 ^b
	Residual	898.513	62	14.492		
	Total	3526.000	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data olah SPSS Ver.27, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diketahui nilai f_{hitung} adalah sebesar 90.652. Karena nilai $f_{hitung} 90.652 > 3.14$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan



bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Kabupaten Tangerang. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rumusan masalah maka, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $9.744 > 1.998$ dan diperkuat dengan nilai $Sig.$ $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang
2. Berdasarkan rumusan masalah maka, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $8.224 > 1.998$ dan diperkuat dengan nilai $Sig.$ $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan pagedangan Kabupaten Tangerang
3. Berdasarkan rumusan masalah maka, Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau $90.652 > 3.11$, dan diperkuat dengan nilai $Sig.$ $0.000 < 0.05$. Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (cetakan ke). ZANAFA PUBLISHING.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>
- Gandung, M., & Suwanto. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada pt. hadi prima teknik alam sutera-kota tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 1–14.
- Gandung, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt doosan global di kota depok, Muhammad Gandung, Suwanto.
- Gandung, & Suwanto. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 25*. CV PUSTAKA CENDANA UTAMA.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivarian* (Edisi 10). Badan Penerbid Universitas Diponegoro.
- Hamdyani, S., Syarifuddin, A., & YPUP Makassar, S. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 578–592. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2020). *Panduan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). BUMI ANGKASA.
- Irawan, Farida Idayati, Henricus Yoki Camar Praskadinata, F. D. (2021). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)* (M. M. Ash Shadiq Egim, S.E., Ed.; 1 ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.



- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mustafa, pinton setya. (2022). Metodologi Penelitian kuantitatif, kualitatif, Dan Penelitian Tindakan kelas dalam Pendidikan olaraga. Dalam *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Nomor 1).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Pratama, A. (2020a). *JURNAL*. 3(2), 12–24.
- Pratama, A. (2020b). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WISATA ANGKASA PERMAI*. 3(Hdi), 1–149.
- Pratama, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. www.penerbitwidina.com
- Pratama, A., Sutoro, Moh., & Purnomo, S. (1967). PERENCANAAN SDM. Dalam *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 44, Nomor October).
- Pratama, Pranoto, Moh. utoro. (2021). Manajemen Kompensasi dan Hubungan Industrial. Dalam F. S. Aris Ariyanto (Ed.), *Modul Universitas Mercu Buana* (Nomor 1). Unpam Press.
- Putri, E. M. I. (2020). Sistem Penilaian Kinerja perawat pelaksana berbasis caring. Dalam *Pena Persada* (Vol. 53, Nomor 9).
- Raharjo, A. S. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (M. Muarifah, Ed.; Pertama). CV BUDI UTAMA.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Seto;, A. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Silvia, P., Sitompul, S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Simbolon, A. S., Padliansyah, R., & Karunia, E. (2021). Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Perguruan Tinggi di Kalimantan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 5(1), 69–78. <https://doi.org/10.31294/jeco.v5i1.9524>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitaif* (Setiyawami, Ed.; edisi ke-3). ALFABETA.
- Yulis. (2023). *Sebagai Variabel Intervening Pada Balai*. 12(02), 321–333. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i2.1889>