

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUCLA MITRA INDOINDAH JAKARTA SELATAN (STUDI KASUS KANTOR PUSAT)

Alvin Rizaldi¹, Nurdinni Tilova²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: alvinrizaldi2020@gmail.com¹, dosen02216@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine the effect of work discipline and work compensation on employee performance at PT. Nucla Mitra Indoindah (Case study at head office).

Methods. This research uses quantitative methods, the population is 50 with data collection techniques through observation, questionnaires and the sample obtained in this research is 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing.

Results. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance. By testing the hypothesis, it is obtained that $t \text{ count} > t \text{ table}$, namely $9.342 > 2.012$. So H_01 is rejected. H_1 is accepted. Work Compensation has a significant effect on Employee Performance. By hypothesis testing, $t \text{ count} > t \text{ table}$ is $7.782 > 2.012$. So H_02 is rejected and H_2 is accepted. Work Discipline and Work Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance. By hypothesis testing, it is obtained that $F \text{ count} > F \text{ table}$, namely $43.174 > 3.200$, thus H_03 is rejected and H_3 is accepted.

Implications. Work Discipline and Work Compensation influence employee performance, so the implication of this research is the need to increase the provision of comparable services, so it can improve work discipline and increase appreciation for work performance. This will also have an impact on improving employee performance.

Keywords. Work Discipline; Work Compensation; Employee performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nucla Mitra Indoindah (Studi kasus di kantor pusat).

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Jumlah populasi sebanyak 50 dengan Teknik pengambilan data melalui observasi, kuesioner dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $9,342 > 2,012$ Maka H_01 ditolak H_1 diterima. Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $7,782 > 2,012$ Maka H_02 ditolak dan H_2 diterima. Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $43,174 >$

3,200 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Implikasi. Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah perlunya meningkatkan dalam memberikan balas jasa yang sebanding, maka dapat meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan penghargaan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci. Disiplin Kerja; Kompensasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan di Indonesia semakin ketat bahkan kian menjamur di lingkungan masyarakat yang ada pada saat ini. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan salah satu dasar bahwa karyawan adalah aset perusahaan yang harus dikelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan perusahaan. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu admin PT. Nucla Mitra Indoindah, peneliti menemukan fenomena bahwa, pelanggaran yang terjadi di PT. Nucla Mitra Indoindah yaitu terdapat masalah mengenai karyawan telat, karyawan bolos kerja tanpa alasan, karyawan bolos kerja karena sakit dan karyawan tidak menggunakan kartu jam kerja.

Faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu kompensasi kerja. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbal dari dipekerjaannya karyawan, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti Gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun merupakan faktor penting bagi karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Keberadaan besaran serta komposisi gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh karyawan yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu admin PT. Nucla Mitra Indoindah, peneliti menemukan fenomena bahwa, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja ini tentunya akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan, terutama uang lembur menunjukkan adanya kondisi yang kurang memuaskan pada diri karyawan jam lembur karyawan tidak sesuai dengan besarnya upah yang diterima, karyawan harus bekerja lebih ekstra bahkan melebihi jam kerja standar.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu

pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Dengan adanya standar penilaian kinerja karyawan berdasarkan data riset yang ada, dapat disimpulkan bahwa masih banyak aspek yang menunjukkan bahwa karyawan belum mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini menarik peneliti mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini dengan mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nucla Mitra Indoindah Jakarta Selatan (Studi Kasus Kantor Pusat)”.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

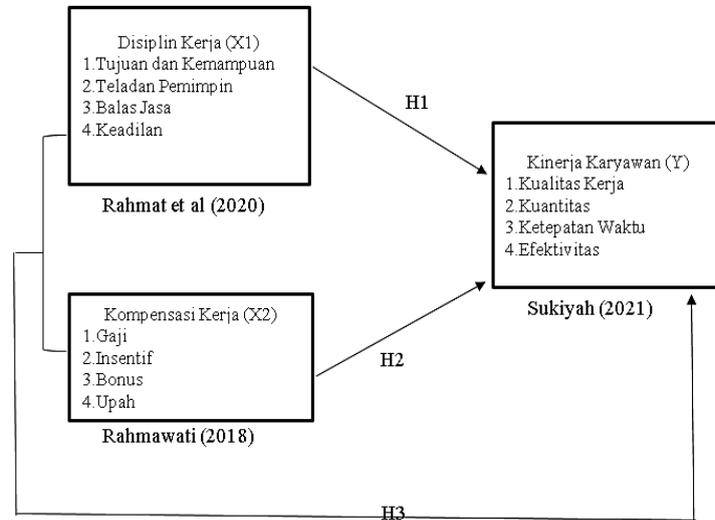
Menurut Isvandiari & Idris (2018) disiplin kerja ialah berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Jufrizen (2021) disiplin kerja ialah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Kompensasi Kerja

Menurut Fikri et al., (2018) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbal dari dipekerjaannya karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa. Menurut Rozali & Kusnadi (2020) Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Dwianto et al (2019) 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 kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hidayah (2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Supatmi et al., (2012) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan menurut Lidya (2018) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Wahyudi et al., (2022) hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu atau dapat diartikan bahwa hipotesis ialah sebuah pernyataan berupa dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui suatu metode.

H₁: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan di atas dapat diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $9,342 > 2,012$ Maka H_0 ditolak, H_a diterima atau ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Nucla Mitra Indoindah Jakarta Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Idris (2018) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Artinya Jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka kinerja mereka juga akan meningkat.

H₂: Terdapat pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel kompensasi kerja dan kinerja karyawan di atas dapat diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $7,782 > 2,012$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh antara kompensasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (X2) pada karyawan PT. Nucla Mitra Indoindah Jakarta Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Korompis et al., (2017) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. Artinya jika kompensasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

H₃: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis simultan atau uji yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan pada table Anova yang dapat diketahui f hitung $9,034$. Dari hasil tersebut diperoleh nilai f hitung $9,034 > f$ tabel $3,130$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora Jawa Tengah.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Amruddin (2022) Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan mengumpulkan data berbentuk angka yang bisa dihitung dan berbentuk numerik. Penelitian kuantitatif juga diartikan sebagai penelitian yang menentukan variabel dan melakukan analisis menggunakan metode penelitian yang valid. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Teknik pengambilan data melalui observasi, kuesioner dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Nucla Mitra Indoindah berlokasi di Jl. Sultan Iskandar Muda, RT.9/RW.1, Kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12230.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)				
1	Butir Pernyataan 1	0,559	0,279	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,846	0,279	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,810	0,279	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,864	0,279	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,796	0,279	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,781	0,279	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,810	0,279	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,799	0,279	Valid
Kompensasi Kerja (X2)				
1	Butir Pernyataan 1	0,751	0,279	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,870	0,279	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,777	0,279	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,827	0,279	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,802	0,279	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,802	0,279	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,658	0,279	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,846	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Butir Pernyataan 1	0,875	0,279	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,793	0,279	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,761	0,279	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,698	0,279	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,809	0,279	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,761	0,279	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,787	0,279	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,726	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 24 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,279. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,926	0,600	Reliabel
Kompensasi Kerja (X2)	0,936	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jika pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85053756
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.116
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Pada tabel diatas didapatkan nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,062 memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uji normalitas didapatkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

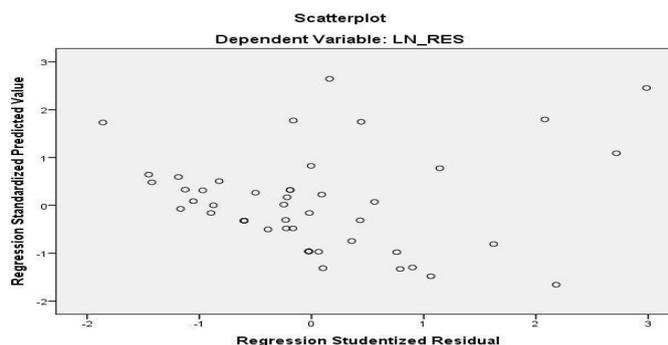
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	.183	5.464

Kompensasi Kerja (X2)	.183	5.464
-----------------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF <10 dan Tolerance >0,10. Hal ini menunjukkan jika tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Ada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar angka 0 tanpa membentuk pola tertentu di atas atau di bawah garis nol. Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.762	2.513		3.487	.001
Disiplin Kerja	.659	.191	.700	3.458	.001
Kompensasi Kerja	.096	.170	.114	.564	.576

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi sederhana, maka dapat diperoleh persamaan linear berganda yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau € atau $Y = 8,762 + 0,659 + 0,096$. Dari perhitungan di atas, maka didapatkan hasil: Nilai konstanta sebesar 8,762 artinya jika variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kompensasi kerja (X2) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya 8,762 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tepat; Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,659, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstanta serta variabel kompensasi kerja (X2) nilainya tetap dan variabel disiplin kerja (X1) mengalami penambahan sebesar satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan (Y1) pada PT. Nucla Mitra Indoindah sebesar 0,659.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.633	3.93161

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,648 atau 64,8%. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) secara bersama – sama memiliki pengaruh sebesar 64,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial X1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.667	2.489		3.482	.001
Disiplin Kerja	.756	.081	.803	9.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa hasil t hitung memiliki nilai sebesar 9,342 > t tabel 2,012 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian T Parsial X2
Coefficients^a

Model	Unstandardize dCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.907	2.448		5.274	.000
Kompensasi Kerja	.628	.081	.747	7.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa hasil t hitung memiliki nilai sebesar 7,782 > t tabel 2,012 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Secara parsial kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1334.715	2	667.357	43.174	.000 ^b
Residual	726.505	47	15.458		
Total	2061.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 23, 2024

Diperoleh Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 43,174 > F Tabel 3,195 dengan menggunakan batas signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,667 + 0,756X_1$ dan nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,803. Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan di atas dapat diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 9,342 > 2,012 Maka Ho1 ditolak, Ha1 diterima atau ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Nucla Mitra Indoindah Jakarta Selatan.

Pengaruh Kompensasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,907 + 0,628X_2$ dan nilai koefisien korelasi variabel Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,747. Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel kompensasi kerja dan kinerja karyawan di atas dapat diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 7,782 > 2,012 Maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima atau ada pengaruh antara kompensasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (X2) pada karyawan PT. Nucla Mitra Indoindah Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap PT. Nucla Jakarta Selatan, dapat diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 8,762 + 0,659 + 0,096$ nilai koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap, dengan nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,803 dan variabel kompensasi 0,747.

Nilai koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Nucla Mitra Indoindah Jakarta Selatan sebesar 0,648 atau 64,8% dan hasil uji hipotesis secara simultan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.0,000 < 0,05 dan nilai F Hitung > F Tabel yaitu 43,174 > F Tabel 3,200 Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima atau variabel disiplin kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nucla Mitra Indoindah Jakarta Selatan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nucla Jakarta Selatan adalah kurangnya Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja yang di berikan kepada karyawan. Namun, banyak faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan yang harus di teliti kembali.

6. Kesimpulan

Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung dari Kompensasi (X1) lebih besar dari t tabel atau ($9,342 > 2,012$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kompensasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung dari Kompensasi Kerja (X2) lebih besar dari t tabel atau ($7,782 > 2,012$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F Hitung $> F$ Tabel atau ($43,174 > 3,200$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Adab, S. Y. F. R. A. L. D. A. N. P. (2023). Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penerbit Adab. <https://books.google.co.id/books?id=HjCEAAAQBAJ>
- Adiputra, I. M. S., Siregar, D., Anggraini, D. D., Irfandi, A., Trisnadewi, N. W., Nurmalita, M. H., Oktaviani, S. N. P. W., Laksmi, P., Supinganto, A., Pakpahan, M., & others. (2021). Statistik Kesehatan: Teori dan Aplikasi. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=XhgtEAAAQBAJ>
- Amruddin, E. febriyanti. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=ZLp%5CEAAAQBAJ>
- Apriatni Endang Prihatini, R. S. D. (2021). Buku Ajar Azas-Azas Manajemen. Asari, A., Anam, A. C., Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R.,
- Syukrilla, W. A., & others. (2023). PENGANTAR STATISTIKA. MafyMedia Literasi Indonesia.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. Jurnal EMBA, 4(5), 353–361.
- Chandra, T. (2023). Statistika Deskriptif. CV Literasi Nusantara Abadi. <https://books.google.co.id/books?id=hbKpEAAAQBAJ>
- Darmawati, T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 13(1), 114–122. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2736>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah). 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). Jurnal Komunikasi, 2(September), 24–

2579. <http://www.bsi.ac.id> Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–32. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i1.41>
- Hasibuan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Outsourcing. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 58–69.
- Hidayah, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita (Kajian Ilmu Akuntansi)*, 4(4), 1–12. <https://books.google.co.id/books?id=3ufGEAAAQBAJ>
- Imam Ghozali. (2016). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 (9th ed.)*. Maret, 2018.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Lawendatu, J., Kekenusa, J. S., & Hatidja, D. (2014). Regresi Linier Berganda Untuk Menganalisis Pendapatan Petani Pala. *D’CARTESIAN*, 3(1), 66. <https://doi.org/10.35799/dc.3.1.2014.3998>
- Lidya. (2018). No Title *Маркетинг по Котлеру*. 282.
- Meddy Nurpratama. (2019). Pengaruh disiplin kerja Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Bumi wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i1.14>
- 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>
- Mustofa, I., & Nurfadillah, M. (2021). Analisis Pengaruh Price Earning Ratio dan Earning Per Share terhadap Return Saham pada Sub Sektor Property and Real Estate yang Terdaftar di BEI. *Borneo Student Research*, 2(2), 1460– 1468. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1959>
- Nadirah, S. P. M. P. A. D. R. P. S. P. M. P. N. Z. S. P. M. P. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN Kualitatif, Kuantitatif, Mix Method (Mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo)*. CV. AZKA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=Yet9EAAAQBAJ>
- Nuzuli, A. K. (2023). *Dasar-Dasar Penulisan Karya Ilmiah*. Jejak Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=9RSdEAAAQBAJ>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Priadana, P. D. H. M. S. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (Vol. 21, Issue 1)*. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Rahmat, I., Sa’adah, L., & Aprillia, D. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten

- Jombang). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
<https://books.google.co.id/books?id=7RY7EAAAQBAJ>
- Rahmawati, & Mulawarman. (2022). Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing (Panduan bagi Peneliti Pemula). Universitas Mulawarman. <https://books.google.co.id/books?id=-3KcEAAAQBAJ>
- Rahmawati, M. D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Menyusui, 1(1), 11.
- Rengganis, A., Haruna, N. H., Sari, A. C., Sitopu, J. W., Brata, D. P. N., Gurning, K., Hasibuan, F. A., Chamidah, D., Karwanto, K., Muharlisiani, L. T., & others. (2022). Penelitian dan Pengembangan. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=f2ucEAAAQBAJ>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 13(2), 65–74.
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Salehah, A. (2018). Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan Di Min 3 Pringsewu. 1–114.
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A., Sudarso, A., Purba, B., Purba, S., Yuniwati, I., & others. (2021).
- Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif. Yayasan Kita Menulis.
<https://books.google.co.id/books?id=fgoiEAAAQBAJ>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 12(2), 99–108.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Profit, 7(1), 25–37.
- Wahyudi, I., Damanik, D., Purba, E., A, M. U., Ruswandi, W., Febrian, W. D., Putra, I. G. C., Yuliasuti, I. A. N., Sari, M., & others. (2022). Metodologi Penelitian Manajemen. Global Eksekutif Teknologi.
<https://books.google.co.id/books?id=VrmYEAAAQBAJ>
- Widarsa, K. T., Astuti, P. A. S., & Kurniasari, N. M. D. (2022). Metode Sampling Penelitian Kedokteran dan Kesehatan. BASWARA PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=J21mEAAAQBAJ>