

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DWI PRIMA SENTOSA NGAWI

Aryan Dimas Pratama¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
aryandimas275@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
smikemetik@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi, the effect of compensation on the performance of employees of PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi, the influence of work discipline and compensation on the performance of employees of PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi. This research method uses a quantitative approach. The population of this study were 235 employees of the staff section. Samples were taken using saturated samples. Data collection techniques in this study used questionnaires or questionnaires distributed to employees of PT. Dwi Prima Sentosa. The data analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination. Based on the results of statistical tests indicate that all hypotheses are accepted, it means that work discipline and compensation partially have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Dwi Prima Sentosa, as well as work discipline and compensation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT. Dwi Prima Sentosa

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi, pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 235 karyawan bagian staff. Sampel diambil menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa semua hipotesis dinyatakan diterima artinya disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa, serta disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang pesat seperti saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kekuatan tersendiri bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Kemudahan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyaknya pesaing baru yang masuk ke dunia bisnis sehingga menyebabkan persaingan yang semakin ketat (Ayu, 2016). Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan selain mungkin untuk mendorong hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Maka diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, karena dengan perencanaan yang matang diharapkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Monalis, 2013).

Kinerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergantung dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Karyawan bekerja sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi, bagaimanapun, kantor yang bekerja di berbagai mesin atau peralatan halus membutuhkan pekerja sebagai administrator. Dengan memanfaatkan kantor kerja yang berbeda ini, karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan lebih baik untuk lebih mengembangkan kinerja (Yuli, 2013). Kinerja yang representatif dilihat dari kedisiplinan, kepraktisan pekerjaan finishing, dan efisiensi. Kepercayaan diri yang tinggi akan dijunjung dengan korespondensi yang baik, cara pekerja berkomunikasi, menyampaikan data, bertukar pikiran, baik antar atasan maupun bawahan atau sebaliknya, antar karyawan dan karyawan, namun sebagai karyawan dari satu kantor ke berbagai daerah (Alfarizi, 2020).

Disiplin kerja dapat berupa gaya usaha dari karyawan yang berusaha dan meningkatkan serta membentuk pengetahuan dan sikap karyawan agar perilaku karyawan dapat mencoba dan melakukan pekerjaannya secara kooperatif dengan karyawan lain (Kotiranta, 2020). Disiplin kerja itu sendiri juga dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka akan lebih membedakan perilaku mereka sebagai pekerjaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk bertindak sesuai dengan kebiasaan yang berlaku (Harahap, 2020).

Kompensasi disebutkan karena upaya perusahaan untuk menghasilkan imbalan yang layak kepada karyawan. Apabila kompensasi tidak sesuai maka dapat menyebabkan hal-hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan yaitu rendahnya kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi ini diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian

perusahaan akan mendapatkan tujuannya yaitu meningkatkan produksi dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menggunakan pengetahuan, keterampilan dan energi ingin mengabdikan diri untuk perusahaan, tetapi ada tujuan lain, yaitu mengharapkan imbalan atas hasil yang diberikan (Sinaga, 2012).

Tabel 1 Data Absensi Periode November-April

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
November	235	7	3		75
Desember	235	10	5	1	89
Januari	235	3	4		72
Februari	235	5	7	4	56
Maret	235	4	1	5	81
April	235	6	4		46
Total		35	24	10	419

Sumber : PT. Dwi Prima Sentosa 2021-2022

Berdasarkan tabel 1 penjelasan mengenai data absensi yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Dwi Prima Sentosa sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 419 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan desember hingga mencapai sebanyak 89 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 24 orang dan absen karena sakit sebanyak 35 orang selama enam bulan. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa sebanyak 10 kali.

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Dwi Prima Sentosa masih rendah. Untuk memperkuat mengenai penelitian ini maka peneliti mencantumkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Penelitian Kasim (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Nur Ismatul Maulida (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian dari Adi (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Rini (2016) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ervin (2016) tentang kompensasi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN dan penelitian lain yang dilakukan oleh Fuad Mas'ud (2021) tentang kompensasi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Eka Sandang. Dari beberapa penelitian yang dijelaskan diatas, berpengaruh positif mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Xitao Yang (2021) tentang pemberian kompensasi kerusakan ekosistem di cina, sehingga terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kinerja Karyawan

Menurut Wijaya (2015) kinerja adalah hasil penambahan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang umum untuk pekerjaan tersebut mencakup unsur-unsur berikutnya kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, kehadiran dan bakat untuk bekerja sama. Kinerja karyawan bukan hanya sebuah konsep yang terkait dengan satu area, melainkan ide yang berfokus pada kepuasan hidup karyawan secara normal (Supatmi, 2013)

Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Sinaga, 2020) :

1. Kuantitas hasil kerja
Jenis satuan ukuran yang terkait dengan jumlah tenaga kerja yang dinyatakan dalam ukuran numerik atau setara numerik lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam satuan ukuran yang berhubungan dengan standar dan mutu pekerjaan yang akan dinyatakan dalam ukuran numerik atau padanan numerik lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Diversifikasi sumber daya dengan bijak dan dengan cara yang hemat biaya atau usaha dengan mengeluarkan output sedikit untuk mencapai hasil maksimal.
4. Inisiatif
Kemampuan untuk membuat keputusan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh, memiliki kemampuan untuk mencari tahu apa yang harus dicoba dan dilakukan dengan hal-hal di sekitar, mencoba untuk tetap bergerak.

5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil dari pengukuran kerja. Ketelitian merupakan kecermatan seseorang dalam melakukan sesuatu yang memiliki pengaruh tertentu terhadap kinerja.

6. Kepemimpinan

Proses memberi contoh oleh pemimpin kepada setiap pengikutnya dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan.

7. Kejujuran

Salah satu sifat yang cukup sulit diterapkan oleh manusia atau bisa diartikan salah satu sikap yang harus dimiliki seseorang dalam beraktivitas, sikap jujur mempunyai kepercayaan antara satu orang dengan yang lainnya.

8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan, kemampuan seseorang menghasilkan komposisi baru dan tidak dikenal oleh pembuatnya.

Disiplin Kerja

Menurut Sugiyono (2008), kedisiplinan adalah sikap kemampuan dan kerelaan seorang individu untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sunarsi (2018) berpendapat bahwa disiplin bisa menjadi prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan. Disiplin kerja dapat berupa suatu jenis usaha karyawan yang mencoba untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan serta sikap karyawan sehingga perilaku karyawan dapat mencoba bekerja sama dengan karyawan lain. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan telah mengupayakan sebagian besar prinsip yang dipatuhi oleh hampir semua karyawan, maka disiplin sering kali ditegakkan (Tindow, 2014).

Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja menurut Baharudin (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan terhadap peraturan ini mempengaruhi besarnya disiplin pegawai. Peraturan perundang-undangan baik tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu korporasi sering tercapai dengan baik, untuk itu karyawan harus siap bekerja sama atau menambah tim agar suatu tujuan dapat dicapai oleh perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Efektif dalam bekerja adalah suatu usaha untuk mencapai kinerja yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang sangat relatif singkat tanpa mengharapkan keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian tenaga kerja pada waktu yang diinginkan, artinya

pelaksanaan tugas diperhitungkan baik atau tidaknya, melihat pada tugas yang diselesaikan.

3. Tindakan korektif

Tindakan disiplin korektif adalah tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran aturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk menghentikan pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa depan akan sesuai dengan kualitas. Dengan kata lain, tembakan untuk mengarahkan karyawan untuk menyatukan aturan dan mengarahkan mereka agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran mungkin merupakan indikator mendasar untuk menjalankan disiplin, dan seringkali karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa terlambat masuk kerja. Disiplin kehadiran dalam organisasi diukur melalui ketepatan waktu kehadiran, penggunaan waktu istirahat yang tepat, tidak menunda-nunda waktu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menyelesaikan dan menambahkan tepat waktu adalah beberapa hal yang diharapkan setiap karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini harus diterapkan oleh karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dan mendapatkan hasil yang maksimal.

6. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan yang sedang digunakan oleh karyawan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang secara langsung atau tidak langsung yang dapat berupa biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Wijaya & Andreani, 2015). Menurut (Azhar, 2020) kompensasi mungkin merupakan istilah luas mengenai imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan dengan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi tersebut dapat menimbulkan dampak positif perusahaan.

Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Arifin (2019) adalah sebagai berikut:

1. Gaji
Imbalan yang telah diberikan oleh atasan kepada pekerja yang penerimaannya rutin setiap bulan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukannya.
2. Insentif
Penghargaan tersebut diberikan untuk memotivasi para pekerja agar memiliki produktivitas kerja tinggi yang tidak bersifat permanen atau sewaktu-waktu.
3. Bonus
Pembayaran yang diberikan karena memenuhi sasaran atau upah tambahan diluar gaji sebagai hadiah yang bisa menguntungkan perusahaan.
4. Upah
Pembayaran kepada karyawan dengan jumlah jam kerja yang pekerjaannya sudah dilakukan dengan baik dan benar menurut perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.
5. Premi
Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah yang dibayar ekstra sebagai tumpangan atau pembayaran lebih lanjut di atas pembayaran konvensional.
6. Asuransi
Penanggulangan risiko kerugian, kehilangan keuntungan dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Hipotesa

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ide penanda dalam memperkirakan disiplin kerja selama eksplorasi ini berpusat pada keanehan yang terjadi di lapangan. Isu-isu yang terjadi dilihat dari realitas yang dijunjung oleh para penunjuk disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan karena merupakan gaya kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan untuk membuat kondisi yang harmonis tersebut, pertama, harus ada keserasian antara hak dan kewajiban karyawan (Lestari & Afifah, 2020).

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja akan mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Hipotesis bisa menjadi jawaban sementara untuk penelitian, tolok ukur, yang realitasnya dapat dibuktikan dalam penelitian (Papatungan & Karir, 2013). Disiplin merupakan fungsi operasional yang paling penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia karena semakin tinggi disiplin pekerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Nurjaya, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu dapat dirumuskan hipotesa penelitian yakni :

H1 : Berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai hadiah atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan kompensasi, artinya jika kompensasi diberikan dengan baik dan adil maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan tetap menjalankan kewajibannya dengan tugas yang diberikan (Egie, 2019).

Kompensasi tidak diragukan lagi adalah salah satu inspirasi bagi pekerja, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah maka kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan juga akan semakin rendah. (Baharuddin, 2012). Kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Permasalahan yang sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan (Arifin, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hameed et al (2014) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iis dan Yunus (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesa penelitian yakni:

H2 : Berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja dan upah dapat sebagai semacam persiapan yang terlihat untuk meningkatkan dan membentuk informasi, perilaku dan cara pandang orang sehingga mereka dengan sengaja bekerja dengan membantu, terkoordinasi dan sungguh-sungguh dengan segala upaya untuk memenuhi hasrat hidup dan mendapatkan upah atau kompensasi yang sesuai. dengan kapasitas mereka dalam gaya keahlian, tenaga kerja dan kemampuan waktu untuk melakukan latihan yang berbeda yang merupakan kewajiban mereka dan memenuhi komitmen mereka (Aromega, 2019).

Sesilya (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin memegang kendali penting dalam kinerja karyawan karena

dengan disiplin yang baik karyawan siap bekerja dengan baik dan juga menghasilkan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan ini, perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan wajar yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, mempertahankan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Siagian (2008) menyimpulkan bahwa kompensasi karyawan dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya kompensasi dan kedisiplinan dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dapat memperpanjang umur karyawan. Jika mereka mendapatkan kompensasi tambahan, mereka akan berusaha untuk termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Disiplin juga berusaha untuk mencegah memperlambat atau mengakhiri pekerjaan yang disebabkan oleh kemalasan dan keterlambatan serta disiplin untuk mengalahkan pendapat dan ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah paham. (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sesilya Kempa (2017) menjelaskan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu dapat dirumuskan hipotesa penelitian yakni :

H3 : Berpengaruh secara simultan disiplin kerja dan kompensasi pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan tata cara deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT Dwi Prima Sentosa berjumlah 235 karyawan bagian staff. Dalam penelitian ini metode sampling yang digunakan merupakan nonprobability sampling dengan metode yang diambil ialah sampling jenuh. Hingga sampel yang hendak digunakan dalam penelitian ini sebanyak 235 orang. Pengujian instrument penelitian dan data penelitian dilakukan menggunakan uji statistik meliputi Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		235
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85844334
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.039
Test Statistic		.046
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: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dari uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 di atas $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa informasi tersebut dinyatakan normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.479	.669		2.213	.028
	Disiplin Kerja	.350	.117	.285	2.992	.003
	Kompensasi	.673	.111	.577	6.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji regresi linier berganda pada tabel 3 dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,479 + 0,350X_1 + 0,673X_2 + e$$

- Nilai konstanta (a) adalah 1,479, menunjukkan bahwa presentasi yang representatif akan bernilai 1,479 jika faktor disiplin kerja dan kompensasi kerja sama dengan nol.
- Variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai 0,350 (positif) menunjukkan pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap pelaksanaan karyawan. Jika disiplin kerja (X_1) bertambah satu satuan, maka kinerja di PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi juga akan meningkat 0,350 kali lipat.
- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai 0,673 (positif) menunjukkan pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi (X_2) bertambah satu unit, maka kinerja di PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi juga naik 0,673 kali..

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 3 aturan uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai dasar dengan tingkat signifikan $t = 5\%$. Untuk mendapatkan t_{tabel} menggunakan uji dua kali (dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k - 1 = 235 - 2 - 1 = 232$, dengan nilai t_{tabel} 1,9702 atau 1,970).

Mengingat hasil uji t menggunakan SPSS, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Secara Parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,992 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,970 dan nilai $Sig.$ (0,003) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa hipotesis dinyatakan diterima. Artinya, disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi.
2. Pengaruh Secara Parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,046 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,970 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa hipotesis dinyatakan diterima. Artinya, kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4188.689	2	2094.345	298.622	.000 ^b
	Residual	1627.098	232	7.013		
	Total	5815.787	234			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja						

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji F adalah bahwa H_0 diterima jika: $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Nilai dasar dengan tingkat signifikan $t = 5\%$. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 235 orang responden. Banyaknya variabel bebas dan terikat = 3, sehingga diperoleh nilai $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 235 - 3 = 232$. Pada tabel $F_{0,05}, df(2) (232)$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,03$.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 yang menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 298,622 lebih besar daripada F_{tabel} 3,03 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Hal ini bahwa hipotesis

dinyatakan diterima. Artinya, disiplin kerja dan kompensasi sekaligus secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.718	2.648
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: *Output SPSS*

Menurut Ghozali (2018) uji koefisien determinan dalam review ini melibatkan SPSS versi 24 dengan uji *Model Summary* pada segmen R^2 dan tingkat determinasi adalah 0,720 atau 72%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), dan variabel gaji (X_2) dapat memaknai 72% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak dianalisis dalam ulasan ini.

Pembahasan

1 Pengaruh Positif dan Signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,992 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,970 dan nilai $Sig. (0,003) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa hipotesis dinyatakan diterima. Artinya, disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi.

Dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan rata-rata nilai pernyataan pertama yaitu 3,80, kedua yaitu 3,38, yang ketiga yaitu 4,17, pernyataan keempat yaitu 4,24, dan pernyataan yang kelima yaitu 4,00. Hal ini disimpulkan bahwa responden rata-rata menjawab 4 (setuju). Hasil tersebut didefinisikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini nampak nyata pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa, dimana jawaban dari responden menyatakan para karyawan bersikap positif dan terbuka dalam menjalankan disiplin kerja pada tugas kesehariannya yang telah dilaksanakan.

2 Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,046 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,970 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini bahwa hipotesis dinyatakan diterima. Artinya, kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi.

Dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan rata-rata nilai pernyataan pertama yaitu 3,42, kedua yaitu 4,11, yang ketiga yaitu 4,13, pernyataan keempat yaitu 4,22, dan pernyataan yang kelima yaitu 3,82. Hal ini disimpulkan bahwa responden rata-rata menjawab 4 (setuju). Dari hasil tersebut terdapat pernyataan yang menyatakan karyawan bisa meningkatkan kinerjanya yaitu Tunjangan Hari Raya yang diberikan membuat karyawan mempunyai motivasi untuk terus bekerja dengan ini dipercaya bahwa akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

3 Pengaruh Positif dan Signifikan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa

Berdasarkan hasil uji F yang menggunakan program SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 298,622 lebih besar daripada F_{tabel} 3,03 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Hal ini bahwa hipotesis dinyatakan diterima. Artinya, disiplin kerja dan kompensasi sekaligus secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dwi Prima Sentosa Ngawi. Disiplin kerja dan kompensasi sangat penting yang mempunyai peran untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan juga pengujian hipotesis mengenai disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa terdapat kesimpulan yaitu pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa. Hal ini dikarenakan tanpa disiplin, segala macam gerakan yang akan dilakukan mendapatkan hasil yang tidak sesuai dengan asumsi. Faktor disiplin mengambil bagian penting dalam menyelesaikan tugas sehari-hari karyawan. Pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa. Hal ini karena dengan kompensasi, karyawan jauh lebih dinamis di tempat kerja dan dapat mencapai hasil terbaik dari tujuan organisasi. Pengaruh secara simultan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Prima Sentosa. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja dan kompensasi kepada

karyawan akan meningkatkan kinerjanya tersebut.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, A. W. (2020). Pengaruh Realisasi Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bojongdadar. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v4i1.9605>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29. <https://doi.org/10.47065/EKUITAS.V1I1.10>
- Aromea, T. N., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., & Kompensasi..., P. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750. <https://doi.org/10.35794/EMBA.7.1.2019.22531>
- Ayu, I., Kiranayanti, E., Made, N., & Erawati, A. (2016). *Pengaruh Sumber Daya Manusia , Sistem Pengendalian Intern , Pemahaman Basis Akrual Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud . 16, 1290–1318.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/HUMANIORA.V4I1.422>
- Baharuddin, A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 6(2). <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/238>
- Egie, D., Hr, S., & Nurhayati, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 72–79. <https://doi.org/10.31943/INVESTASI.V5I2.30>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.

Univertas Diponegoro.

- Harahap, R. (2020). Pengaruh Etika Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Kelas X Sma Negeri 6 Padangsidempuan. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 551–555. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2220>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/JIBEKA.V11I2.54>
- Kotiranta, A., Tahvanainen, A., Kovalainen, A., & Poutanen, S. (2020). Forms and varieties of research and industry collaboration across disciplines. *Heliyon*, 6(3), e03404. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03404>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/KINERJA.V3I1.1279>
- Monalis, E. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1080–1088.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.V4I2.9086>
- Paputungan, F. R., & Karir, J. (2013). Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 679–688. <https://doi.org/10.35794/EMBA.1.4.2013.275>
- Sinaga, H., Lubis, S., & Zein, Z. (2012). Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perkebunan Melati PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 5(1), 1–7.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/SMK.V1I1.1247>
- Supatmi, M. E., Nimran, U., Utami, H. N., Ilmu, F., Universitas, A., & Malang, B. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan dan Kinerja Karyawan. *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 7(1). <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., Sendow, G. M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 1594–1606. <https://doi.org/10.35794/EMBA.2.2.2014.4990>
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3282>
- Yuli, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.