

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PACIFIC REMOVINDO DI JAKARTA

Agustina Mogi¹, Arief Rahman Maulidi²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang

dosen01557@unpam.ac.id, ariefrahman2963@gmail.com

Article Info

Keywords:

Compensation, Work Discipline, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.62>

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Pacific Removindo in Jakarta. The research uses a quantitative associative approach with a survey method. The sample consists of 76 respondents who are employees of PT. The results showed that partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 23.966 + 0.477 X_1$, $t\text{-value} = 2.957 > t\text{-table} = 1.996$, and a significance of 0.004. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.155 + 0.705 X_2$, $t\text{-value} = 5.456 > t\text{-table} = 1.996$, and a significance of 0.004. Simultaneously, compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.329 + 0.266 X_1 + 0.571 X_2$. The F-value is $32.204 > F\text{-table} = 3.122$ with a significance of 0.000, and the coefficient of determination (R^2) is 0.469 or 46.9%. This means that 46.9% of the variation in employee performance can be explained by compensation and work discipline, while the remaining 53.1% is explained by other variables not examined in this study. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also positively and significantly affects employee performance. Simultaneously, compensation and work discipline have a positive and significant influence on the performance of employees at PT. Pacific Removindo.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan menghadapi perkembangan di era globalisasi, sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Terutama untuk ilmu pengetahuan dan

teknologi yang semakin canggih menyebabkan kompetensi yang tinggi dihadapi perusahaan. Hal ini menuntut perusahaan untuk menciptakan dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat mencapai visi dan misi yang sudah dibuat oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Manusia merupakan penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu maka diperlukan suatu sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam perusahaan. Terutama untuk menghadapi lajunya perkembangan teknologi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, perusahaan harus bisa mendorong kinerja karyawannya agar dapat mengembangkan kemampuan maupun keterampilan secara efektif. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan bersaing di pasar yang semakin ketat, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Kinerja dikatakan penting karena kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja yang tinggi harus dibutuhkannya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Pacific Removindo yang bergerak di bidang jasa *movers* dalam pencapaian tujuan perusahaan juga sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Data menunjukkan terjadinya fluktuasi kinerja karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan dalam beberapa tahun Terakhir. Terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Pacific Removindo pada periode 2021-2022 dan terjadi peningkatan kinerja di tahun 2023. Rata-rata persentase kinerja karyawan di tahun 2021 adalah 89,75%, kemudian mengalami penurunan di tahun 2022 dengan rata-rata persentase diangka 86%, dan pada tahun 2023, kinerja meningkat lagi dengan persentase rata-rata diangka 92,75%. Ada beberapa indikator yang dipakai oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan inisiatif.

Kinerja karyawan PT. Pacific Removindo yang fluktuatif dapat disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi di PT. Pacific Removindo mengalami kendala yang disebabkan oleh

beberapa hal, salah satunya adalah kondisi pandemi Covid-19 yang menyebabkan berkurangnya permintaan pekerjaan dari agensi atau pelanggan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Pacific Removindo memberikan kompensasi yang sesuai sebagai kewajibannya kepada karyawan atas usaha yang dilakukan kepada perusahaan, dan setiap karyawan tentu memiliki hak untuk mendapatkannya sesuai peraturan yang berlaku.

Pada tahun 2021-2022 tidak ada kenaikan untuk gaji dan tunjangan hari raya, namun ada penurunan pada tunjangan transportasi dan asuransi kesehatan yang diberikan. Sedangkan untuk tahun 2023 gaji, tunjangan, serta asuransi mengalami kenaikan. Jika hal ini berkelanjutan maka akan berdampak terhadap kegiatan dan keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan visi dan misi. Penelitian oleh Vikry Setiawan menemukan bahwa kompensasi yang tidak sesuai akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu maka manajemen perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan saat bekerja. Disiplin kerja dapat dinilai dari absensi kehadiran, kerajinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kepatuhan terhadap aturan jam kantor.

Penurunan disiplin kerja pada karyawan PT. Pacific Removindo periode 2021-2022 dengan rata-rata 93,75% menjadi 90% lalu pada tahun 2023 mengalami peningkatan rata-rata menjadi 94,25%. Disiplin kerja dinilai melalui absensi kehadiran, kerajinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kepatuhan terhadap aturan jam kantor. Tingkat kedisiplinan juga mengalami fluktuatif dan hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Gito Septa Putra dalam hasil penelitiannya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan menggunakan metode survei untuk melakukan penelitian, penulis dapat memperoleh fakta dari fenomena yang ada dan mendapatkan keterangan secara langsung. Operasional variabel penelitian metode survei menggunakan pertanyaan atau pernyataan

terstruktur dan sistematis yang sama kepada kelompok tertentu secara tertutup sesuai dengan sasaran penelitian sehingga datayang diperoleh dari responden akan dicatat, diolah, dan dianalisis. Langkah untuk melakukan metode survei diawali dengan mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menganalisis data dan kemudian membuat kesimpulan dan menyusun laporan dari rangkaian penelitian yang telah dilakukan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pacific Removindo yang berlokasi di JL. T.B Simatupang No. 89A, Kel. Kebagusan, Kec. Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12520. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan dimulai Januari – Juli 2025. Populasi yang akan digunakan bahan penelitian tersebut adalah PT. Pacific Removindo di Jakarta sejumlah 76 orang. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Pacific Removindo di Jakarta yang berjumlah 76 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019:127). Jadi, sampel penelitian untuk dalam penelitian ini adalah 76 karyawan atau diambil dari semua jumlah populasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.1
Regresi Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.966	3.861		6.207	<,001
	KOMPENSASI (X1)	.477	.095	.502	4.994	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23.966 + 0,477 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23.966 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) bernilai 0, maka nilai Kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 23.966 poin.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,477 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,477 poin.

Tabel 1.2
Regresi Linear Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.115	4.386		2.762	.007
	DISIPLIN KERJA (X2)	.705	.099	.636	7.099	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.2, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12.155 + 0,705 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 12.155 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai Kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 12.155 poin.
- b. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,705 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,705poin.

Regresi Linear Berganda

Tabel 1.3
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.329	4.476		1.637	.106
	KOMPENSASI (X1)	.266	.090	.280	2.957	.004
	DISIPLIN KERJA (X2)	.571	.105	.516	5.456	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.3. di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7.329 + 0.266 X_1 + 0.571 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7.329 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai tetap, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7.329 poin.
- b. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,266 dan koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,571 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit masing masing variabel maka akan mengakibatkan perubahan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar nilai konstanta masing – masing variable.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1.4
Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.242	4.093

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X1)

Sumber: Olah Data SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.502 yang berarti koefisien antar variabel X1 terhadap Y sedang. Berdasarkan tabel koefisien korelasi maka nilai R berada di rentang 0.400 – 0.599 yang menunjukkan tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang.

Tabel 1.5
Koefisien Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.397	3.650

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2)

Sumber: Olah Data SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.636 yang berarti koefisien antar variabel X2 terhadap Y kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi maka nilai R berada di rentang 0.600 – 0.799 yang menunjukkan tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 1.6
Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.454	3.473

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber: Olah Data SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel 1.6 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.685 yang berarti koefisien antar variabel X1 dan X2 terhadap Y kuat. Berdasarkan tabel

koefisien korelasi maka nilai R berada di rentang 0.600 – 0.799 yang menunjukkan tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat.

Tabel 1.7
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.329	4.476		1.637	.106
	KOMPENSASI (X1)	.266	.090	.280	2.957	.004
	DISIPLIN KERJA (X2)	.571	.105	.516	5.456	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 27

Berdasarkan *output Coefficients 1.7* di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja sebagai berikut:

- a. Nilai thitung dari variabel Kompensasi adalah 2.957 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.996 dengan tingkat signifikan $0.004 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai thitung dari variabel Disiplin Kerja adalah 5.456 lebih besar dari ttabel sebesar 1.996 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.8
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.769	2	388.384	32.204	.000 ^b
	Residual	880.389	73	12.060		
	Total	1657.158	75			

Sumber: Olah Data SPSS 27

Dari Output diketahui Fhitung sebesar 32.204 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 76-2-1 = 73$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.122 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32.204 > 3.122$) dan signifikasi $0.000 < 0,05$, maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 23.966 + 0,477 X_1$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 23.966 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 23.966. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,477 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,477 satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.502 serta nilai koefisien determinasi variabel kompensasi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,5%, sedangkan sisanya 59,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $2.957 > t$ tabel 1.996 dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan (2020: 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Dan didukung oleh temuan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Vikry Setiawan (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana $Y = 12.155 + 0,705 X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 12.155 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 12.155. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,705 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,705 satuan. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.636 serta nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 40,5%, sedangkan sisanya 59,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $5,456 > t$ tabel 1.996 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori Agustini (2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan

keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Dan didukung oleh temuan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Gito Septa Putra (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Removindo dengan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 7.329 + 0.266 X_1 + 0.571 X_2$. artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7.329 bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai 7.329. Dan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0.685 serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,469 yang artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,9%, sedangkan sisanya 53,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan nilai $f_{hitung} 32.204 > f_{tabel} 3,122$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 3 diterima dan H_a 3 ditolak. Artinya bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pacific Removindo Di Jakarta.

Hasil ini sejalan dengan teori Hesti Widayanti (2022) “Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab”. Dan didukung oleh temuan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Agus Dwi Cahya (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut: Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pacific Removindo, dibuktikan dengan regresi $Y = 23.966 + 0,477 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,502 yang berarti koefisien antara variabel X_1 terhadap Y sedang, Nilai t hitung dari variabel Kompensasi adalah 2.957 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.996 dengan tingkat singnifikan $0.000 < 0,05$ maka dapat diartikan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pacific Removindo, dibuktikan dengan regresi $Y = 12.155 + 0,705 X_2$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,636 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel Disiplin Kerja adalah 5.456 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.996 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka dapat diartikan H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pacific Removindo, dibuktikan dengan regresi $Y = 7.329 + 0.266 X_1 + 0.571 X_2$, diatas nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,685 yang berarti koefisien antar variabel X_1 dan X_2 terhadap Y kuat, Nilai Fhitung dari variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja adalah 32.204 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3.122 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115.
- Destia, A. I., Karmila, M., & Yuniar, E. S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Surya Perkasa Block: Ade Indri Destia, Mila Karmila, Evilia Sri Yuniar. *Jurnal Pakar Manajemen*, 1(2), 87-100.
- Erintasya, D. A. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3).
- Hasibuan, E., & Handayani, D. (2021). Pengaruh qualification mismatch terhadap upah tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 29(1), 1-16.
- Jamil, N. N. A., & Santo Hegiarto, A. (2024). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK KOMPENSASI PADA CV NJ FOOD INDUSTRIES BANDUNG. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(7), 544-555.
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *Managerial Skill (Vol. 1)*.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Maulana, A., Hidayawati, P. A., & Sulaeman, E. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 12929-12935.

- Mauludy, R., & Mogi, A. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER CIPTA MULTINIAGATANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 8119-8132.
- Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raya Azura Persada. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 6(1), 42-48.
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10-13.
- Pratama, E. K. (2021). *ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE PADA BAPPEDA KABUPATEN PRINGSEWU* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Ravasia, U. B., & Mogi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Indoraya Lestari Jakarta: Utsman Banu Ravasia*, Agustina Mogi. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 1(2), 193-201.
- Robbins dan Mary Coulter. 2018. *Management Fourteenth Edition*. New York. Pearson.
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1-5.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140.
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif)*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10 (1), 401-412.