

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perlindungan Konsumen Republik Indonesia Cabang Kediri

Mochammad Sulistiyanda

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: nandaboo47@gmail.com

Iing Sri Hardiningrum

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: iingsri@uniska-kediri.ac.id

Anita Sumelvia Dewi

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: anita@uniska-kediri.ac.id

Korespondensi penulis: nandaboo47@gmail.com

Abstract: Employee performance is the main factor to help the company achieve its goals. One of the efforts to improve employee performance is the provision of compensation and work discipline. The indicators of this compensation are incentives and salary. While the indicators of work discipline are punctuality, high responsibility, obedience to office rules. By knowing this relationship, the LPK-RI Kediri can estimate how the employee's response regarding the compensation and work discipline provided, so as to have maximum employee performance results. This research is a descriptive quantitative research that aims to produce a discovery obtained through statistical procedures. The sample in this study used a saturated sample with 50 employees as respondents. The data in this study were obtained through observation, interviews, questionnaires and literature study. From the results of the analysis that has been done. The results of the study show that compensation and work discipline have an effect on employee performance. This is evidenced by the results of the R Square value of 0.694 or 69.4% while the remaining 30.6% is influenced by other variables.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor yang utama untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi dan disiplin kerja. Indikator dari kompensasi ini adalah insentif dan gaji. Sedangkan indikator dari disiplin kerja adalah ketepatan waktu, tanggungjawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor. Dengan mengetahui hubungan tersebut, pihak LPK-RI Kediri dapat memperkirakan bagaimana respon karyawan mengenai kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan, sehingga memiliki hasil kinerja karyawan secara maksimal. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menghasilkan suatu penemuan yang diperoleh melalui prosedur statistik. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 50 karyawan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Dari hasil analisis yang telah dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai *R Square* sebesar 0,694 atau 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya memiliki kekuatan untuk menggerakkan semua aktivitas bisnis, sumber daya manusia memainkan peran penting. Bisnis dapat mempertahankan, meningkatkan, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Tempat kerja saat ini mengharapkan kinerja yang akan meningkat di lingkungan itu. Sejumlah variabel dapat memengaruhi seberapa baik kinerja

karyawan, dengan sumber daya manusia yang maksimal menjadi salah satu kuncinya. Dalam organisasi, sumber daya manusia memiliki peran pada setiap tahap perencanaan dan evaluasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang utama untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan agensi lebih bergantung pada pekerja daripada infrastruktur, fasilitas, dan peralatan canggih yang mereka gunakan. Kinerja karyawan adalah perbandingan dari hasil yang akan diperoleh pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Terciptanya kinerja karyawan adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja karyawan dapat timbul apabila perusahaan mampu memberikan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Priansa 2014:16) menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi, kinerja adalah sejauh mana orang berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka dalam jumlah waktu tertentu.

Mengenakan pembalut adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja staf. Pemaksaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan menghasilkan karya terbaiknya. Agensi harus menyampaikan kepada karyawan kemungkinan menerima imbalan finansial atau lainnya sebagai imbalan atas pengorbanan mereka atas nama organisasi tempat mereka bekerja sambil mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Karena merupakan upaya lembaga untuk menegakkan dan meningkatkan kesejahteraan personelnnya, kompensasi memiliki makna yang signifikan.

Menurut (Rivai 2009:79) mengemukakan bahwa “kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan instansi terhadap semua pegawai, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai”.

Bisnis bertanggung jawab untuk mengelola personel untuk mengikuti semua aturan dan norma yang ditetapkan oleh bisnis. Tujuan penetapan standar atau pedoman ini adalah agar anggota staf dapat bekerja secara sistematis dan produktif. Telah ditemukan bahwa berbagai aturan ini memainkan peran penting dalam menegakkan disiplin sehingga para pekerja dapat mengikuti dan menerapkan aturan-aturan ini.

Konsepsi disiplin dikemukakan oleh Rivai (Rivai 2009:85) adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan”.

Lembaga Perlindungan Konsumen (LPK) merupakan salah satu lembaga yang bertujuan untuk menciptakan iklim usaha yang sehat dan kondusif. Penelitian ini dilakukan di LPK-RI Kediri yang memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan. Pada Lembaga Perlindungan Konsumen (LPK) ini, karyawan belum memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Terdapat beberapa permasalahan yang telah dilakukan oleh lembaga ini. Salah satunya yaitu, LPK-RI Kediri belum memberikan kompensasi yang berupa insentif kepada karyawannya dan tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja.

Karyawan pada LPK-RI memiliki permasalahan terkait disiplin kerja dan kompensasi. Lembaga LPK-RI belum memberikan kompensasi kepada karyawannya hal tersebut dikarenakan karyawan di lembaga ini belum menghasilkan kinerja yang maksimal. Lembaga LPK-RI akan memberikan kompensasi kepada karyawan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Akan tetapi, belum adanya kompensasi dalam bentuk insentif ini membuat karyawan menimbulkan kesalahpahaman. Hal tersebut membuat disiplin kerja karyawan menurun.

Karyawan pada lembaga ini kurang mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Karyawan di lembaga ini banyak yang terlambat datang ke kantor. Selain itu Karyawan di LPK-RI ini kurang disiplin atas penggunaan atribut kerja seperti *id-card*, dan sering terlambat dalam hal pengumpulan data atau laporan.

Berdasarkan uraian dan fenomena permasalahan diatas, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPK-RI Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan “suatu yang dapat dipertimbangkan sebagai hadiah yang bersifat uang dan diberikan kepada karyawan”. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa upah dan gaji yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara pemimpin dan karyawannya (Mangkunegara 2013:57).

Kompensasi merupakan “suatu yang dapat dipertimbangkan sebagai hadiah yang bersifat uang dan diberikan kepada karyawan”. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa upah dan gaji yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara pemimpin dan karyawannya (Mangkunegara 2013:57).

Indikator kompensasi menurut (Rivai 2014:77) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas posisinya sebagai karyawan yang menginvestasikan waktu, tenaga, dan ide untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Upah

Berdasarkan kuantitas komoditas yang diproduksi, layanan yang diberikan, atau jam kerja, upah merupakan sumber langsung ketimpangan keuangan bagi pekerja.

3. Insentif

Karyawan menerima remunerasi langsung yang disebut insentif ketika kinerja mereka memenuhi atau melampaui tolak ukur yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno 2012:24) disiplin kerja adalah “suatu kekuatan yang dapat berkembang pada tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan, keputusan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut (Hasibuan 2012:34) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”.

Adapun indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno 2012:49), adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Dapat dikatakan bahwa terdapat disiplin kerja yang baik apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur.

2. Tanggungjawab yang tinggi

Pekerja yang secara konsisten mengikuti proses dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan bertanggung jawab atas hasil kerja juga dianggap memiliki disiplin kerja yang tinggi.

3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Peralatan kantor dapat dilestarikan dari bahaya dengan berhati-hati saat menggunakannya, yang dapat menjadi tanda disiplin kerja yang kuat.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Penggunaan seragam, kartu tanda pengenal, dan izin meninggalkan kantor oleh pekerja semuanya menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Priansa 2014:16) menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi, kinerja adalah sejauh mana orang berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka dalam jumlah waktu tertentu. Sedangkan (Fahmi 2014:127) mengatakan bahwa kinerja ialah “suatu hasil yang diperoleh oleh organisasi baik yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dan (Mangkunegara 2016:67) berpendapat bahwa kinerja adalah “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan”. Dalam pengembangan perusahaan yang kompetitif dan global, dan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Dalam pengembangan selanjutnya, para pekerja memerlukan umpan balik mengenai kinerjanya sebagai panduan untuk tindakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Menurut (Hasibuan 2015:105) mengemukakan bahwa terdapat indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja yang dihasilkan

Tingkat kesempurnaan tugas atas bakat dan kemampuan karyawan serta penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan digunakan untuk menentukan tingkat kualitas pekerjaan.

2. Kehadiran

Kehadiran diperlukan untuk mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

3. Peraturan perusahaan

Peraturan digunakan untuk tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain.

4. Komunikasi

Komunikasi memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik baiknya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Fokus penelitian ini dibatasi pada pengaruh perhatian dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di LPK-RI Kediri untuk mencegah terjadinya pembahasan yang tidak sesuai dengan temuan penelitian ini. Fokus penelitian ini dibatasi pada pengaruh perhatian dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di LPK-RI Kediri untuk mencegah terjadinya pembahasan yang tidak sesuai dengan temuan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi pada LPK-RI ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 50 orang. Keseluruhan karyawan ini akan dijadikan responden penelitian ini. Maka penelitian ini menggunakan teknik sampel dengan metode sampel jenuh dan menggunakan keseluruhan dari populasi yang akan dijadikan sampel. Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Studi pustaka

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut (Sujarweni 2015:165), Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Uji signifikansi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$, maka dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel dan nilai signifikan $> 0,05$, maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu item pertanyaan yang dianggap sah dilakukan uji reliabilitas. Suatu angket yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk diukur dengan menggunakan tes ini. (Sujarweni 2015:169). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji linieritas

Menurut (Sujarweni 2015:158) uji linieritas adalah “uji untuk melihat spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak”. Ketentuan uji linieritas tersebut terletak pada nilai signifikan dari linierity dimana nilai signifikan menunjukkan $> 0,05$. Maka, kedua variabel tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan linier secara signifikan.

2. Uji normalitas

Menurut (Sujarweni 2015:120) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka distribusi data memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji multikolinieritas

Menurut (Sujarweni 2015:158) “uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model”. Apabila nilai VIF < 10 maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas.

4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual dalam suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, (Sujarweni 2015:159).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh *word of mouth* dan kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah, (Sujarweni 2015:160). Adapun persamaan model regresi yaitu:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$$

Uji t

Uji t adalah “pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)”, (Sujarweni 2015:161). Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat, (Ghozali 2016:96). Nilai signifikan $< 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dan model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau *R Square* ini digunakan “untuk menentukan persentase dari variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama-sama” (Totalia, S.A & Hindrayani 2013:88). Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh X1 dan X2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Item Kuesioner | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|----------------|---------------------|-----------------|
| X1.1 | 0,585 | 0,000 |
| X1.2 | 0,776 | 0,000 |
| X1.3 | 0,748 | 0,000 |
| X1.4 | 0,637 | 0,000 |
| X2.1 | 0,547 | 0,000 |
| X2.2 | 0,660 | 0,000 |
| X2.3 | 0,723 | 0,000 |
| X2.4 | 0,737 | 0,000 |
| X2.5 | 0,306 | 0,031 |
| X2.6 | 0,690 | 0,000 |
| Y1.1 | 0,657 | 0,000 |
| Y1.2 | 0,586 | 0,000 |
| Y1.3 | 0,676 | 0,000 |
| Y1.4 | 0,604 | 0,000 |
| Y1.5 | 0,593 | 0,000 |
| Y1.6 | 0,684 | 0,000 |
| Y1.7 | 0,477 | 0,000 |
| Y1.8 | 0,689 | 0,000 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan kuesioner variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi $<$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item kuisioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Item Kuesioner | Cronbach Alpha |
|----------------------|----------------|
| Kompensasi (X1) | 0,629 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,670 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,771 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,629 > 0,60$. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,670 > 0,60$. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,771 > 0,60$. Nilai *cronbach alpha* seluruh variabel tersebut adalah lebih besar dari $0,60$, maka setiap variabel dikatakan reliabel.

Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Tabel 3. Uji Linieritas

| Variabel | <i>Deviation from Linierity</i> |
|---------------------|---------------------------------|
| Kompensasi (X1) | 0,541 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,396 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel kompensasi (X1) adalah sebesar $0,541 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar $0,396 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,50610563 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,092 |
| | Positive | ,092 |
| | Negative | -,056 |
| Test Statistic | | ,092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: SPSS 25.0, 2023

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi normal atau tidaknya suatu variabel. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas dikatakan berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

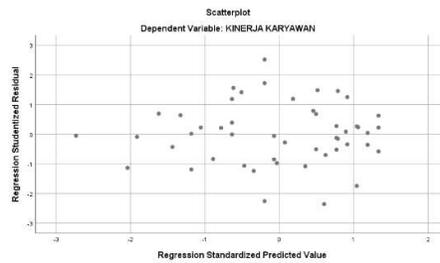
| Variabel | <i>Tolerance</i> | Nilai VIF |
|---------------------|------------------|-----------|
| Kompensasi (X1) | 0,557 | 1,797 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,557 | 1,797 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel kompensasi (X1) adalah sebesar $1,797 < 10$ dan disiplin kerja (X2) adalah sebesar $1,797 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil pola gambar pada uji heteroskedastisitas *scatterplots* tidak terjadi heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

| Variabel | Regresi (B) | Keterangan |
|---------------------|-------------|--------------------------|
| Kompensasi (X1) | 1,030 | Ha ₁ diterima |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,551 | Ha ₂ diterima |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda adalah dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,748 + 1,030X_1 + 0,551X_2 + 0$$

Artinya :

- 1) 0,748 artinya apabila kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,748.
- 2) $b_1 = 1,030$ artinya apabila kompensasi (X1) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,030 satuan.
- 3) $b_2 = 0,551$ artinya apabila disiplin kerja (X2) naik 1 (satu) satuan, kompensasi (X1) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,551 satuan.

Uji t**Tabel 7. Uji t**

| Variabel | T hitung | Sig-t |
|---------------------|----------|-------|
| Kompensasi (X1) | 5,075 | 0,000 |
| Disiplin Kerja (X2) | 3,319 | 0,002 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut:

db: $n-k-1 = 50-2-1 = 47$. Maka t tabel angka 0,025 ; 47 adalah 2,01174.

Hipotesis 1 : t hitung > t tabel, $5,075 > 2,01174$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh pada variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2 : t hitung > t tabel, $3,319 > 2,01174$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_{a2} diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh pada variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F**Tabel 8. Uji F**

| Variabel | F hitung | Sig-F |
|---------------------|----------|-------|
| Kompensasi (X1) | 53,180 | 0,000 |
| Disiplin Kerja (X2) | | |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil uji simultan yaitu: db: $n-k-1 = 50-2-1 = 47$, maka diperoleh nilai F tabel yaitu 3,20.

Hipotesis 3 : F hitung > F tabel, $53,180 > 3,20$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, maka variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

| R | R Square | Adjusted R Square |
|--------------------|----------|-------------------|
| 0,833 ^a | 0,694 | 0,680 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

R Square adalah sebesar 0,694. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,4\% = 30,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel kompensasi (X1) dengan nilai t hitung $>$ t tabel, $5,075 > 2,01174$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut (Auliyah, dkk 2020:27) kompensasi ialah “upah tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan instansi untuk semua pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai”. Sistem kompensasi yang baik dapat mempertahankan pegawainya yang cakap.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Auliyah Fajar, Hasanuddin Remmang, Firman Menne (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar”, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai t hitung $>$ t tabel, $3,319 > 2,01174$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_2 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut (Sutrisno 2012:24) disiplin kerja adalah “suatu kekuatan yang dapat berkembang pada tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan, keputusan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prayogi Abd. Jalil (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Candana Putra Nusantara.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji F pada variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan nilai F hitung $>$ F tabel, $53,180 > 3,20$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_3 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut (Auliyah, dkk 2020:27) kompensasi ialah “upah tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan instansi untuk semua pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai”. Sistem kompensasi yang baik dapat mempertahankan pegawainya yang cakap. Dan Menurut (Sutrisno 2012:24) disiplin kerja adalah “suatu kekuatan yang dapat berkembang pada tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan, keputusan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yulandri dan Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menunjukkan bahwa nilai sig $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 50.091 sedangkan F tabel sebesar 1.9855. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel. Yang artinya bahwa secara simultan kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Bengkulu Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung $> t$ tabel, $5,075 > 2,01174$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung $> t$ tabel, $3,319 > 2,01174$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung $> F$ tabel, $53,180 > 3,20$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_3 diterima dan H_0 ditolak.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada LPK-RI KEDIRI untuk meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti: gaji, insentif, lingkungan kerja dan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Agus, Sutrisno. 2012. *Etika Bisnis Dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: ALFABETA CV.
- Fajar, Auliyah, Hasanuddin Remmang, and Firman Menne. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar." *Indonesian Journal of Business and Management* 2(1):21–27. doi: 10.35965/jbm.v2i1.174.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalil, Prayogi Abd. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara." *Manajemen Bisnis* 8(1):47–56. doi: 10.22219/jmb.v8i1.7053.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 12th ed. Bandung: Remaja Rosdakaryaw.
- _____. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 12th ed. Bandung: Remaja Rosdakaryaw.
- Meutia, Sari, I., & Ismail, T. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja." *Manajemen* 10 No.3.
- Onsardi, Yulandri dan. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik." *Economics and Digital Business Review* 2(2):214–21. doi: 10.37531/ecotal.v2i2.86.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA CV.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- _____.2019. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Totalia, S.A & Hindrayani, A. 2013. SPSS & DEA Implementasi Pada Bidang Pendidikan Dan Ekonomi. Yogyakarta: Pohon Cahaya.
- Yusuf, Burhnnudin. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Raja Grafindo Persada.