

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK TANGERANG**

Azmi Huzaifah<sup>1</sup>, Denny Erica<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika  
Email: 64201279@bsi.ac.id

### **ABSTRACT**

*Human resource management is very important to ensure that employees provide maximum contribution in accordance with the vision and mission in realizing the company's goals effectively and efficiently. In this study, the author had the opportunity to conduct research at the Semen Gresik Tangerang Citizens Cooperative. This study aims to analyze the factors that influence employee performance, with a focus on the influence of compensation and work discipline. This study uses a quantitative approach and uses primary data obtained by distributing questionnaires to 30 employees. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, which is operated through the SPSS program. The results of this study indicate that compensation does not affect employee performance because the  $t$  count is  $1,766 < t$  table  $2.052$  with sig. of  $0.89 > 0.05$ , work discipline affects employee performance because the  $t$  count is  $5.290 > t$  table  $2.052$  with a sig. value of  $0.000 < 0.05$ . Meanwhile, compensation and work discipline affect employee performance simultaneously, because the calculated  $f$  value is  $43.079 > f$  table  $3.35$  with a sig. value of  $0.000 < 0.05$ .*

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

### **ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dilakukan untuk memastikan karyawan memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini penulis memiliki kesempatan untuk melakukan penelitian pada Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan fokus pada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner ke 30 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperoleh  $t$  hitung  $1,766 < t$  tabel  $2,052$  dengan sig. sebesar  $0,89 > 0,05$ , disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperoleh  $t$  hitung sebesar  $5,290 > t$  tabel  $2,052$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar  $43,079 > f$  tabel  $3,35$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

**\*Corresponding Author:** 64201279@bsi.ac.id

## **INTRODUCTION**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor utama yang memainkan peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan dan membantu mencapai sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek seperti pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi karyawan, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, manajemen perubahan, serta prosedur terkait ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang efektif, meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan mutu kerja, dan mencapai target organisasi. Dengan demikian, MSDM sangat penting dilakukan untuk memastikan karyawan memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan secara optimal. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk bisa menghasilkan produk dan memberikan layanan yang memenuhi kebutuhan masyarakat saat ini (Sugiarti, 2023).

Menurut Samsudin “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan tidak langsung” (Pandia, 2021).

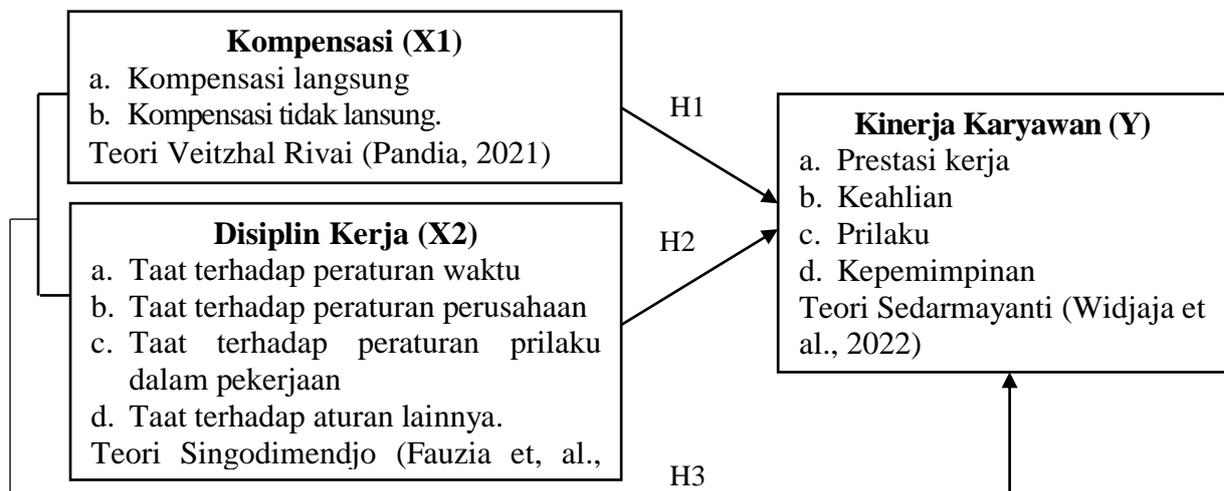
Menurut Andriani “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja penting bagi perusahaan karena dapat memunculkan tanggung jawab individu pada standar kerja yang telah ditetapkan, sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik” (Fauzia et al., 2020).

Menurut Tannady “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam satu periode penilaian tertentu” (Widjaja et al. 2022).

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menilai kontribusi mereka terhadap pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, kinerja yang baik sangat diperlukan untuk mencapai kesuksesan bisnis. Kompensasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Kompensasi yang adil cenderung membuat karyawan lebih termotivasi, loyal, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak sesuai dapat mengakibatkan turunnya motivasi dan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ketat

menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional, memastikan kontribusi optimal dari setiap karyawan.

Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang, sebagai entitas bisnis yang telah berdiri sejak 1963, menghadapi tantangan dalam hal kompensasi dan disiplin kerja. Ketidakadilan dalam sistem kompensasi serta penerapan disiplin yang belum optimal akan mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan, yang berdampak negatif pada kinerja operasional koperasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana kebijakan kompensasi dan disiplin kerja dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

(Sumber : Data diolah, 2024)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan anantara variabel independen terhadap variabel dependen.

## METHOD

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

### **Observasi**

Penelitian ini menggunakan metode observasi untuk mengumpulkan data secara langsung dari lingkungan penelitian. Observasi dilakukan secara sistematis untuk mencatat perilaku dan kejadian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat dan real-time, serta memberikan wawasan mendalam mengenai konteks penelitian yang tidak dapat diperoleh melalui metode lain (Hardani et al., 2020).

### **Kuesioner**

Metode kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dari responden melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel yang diteliti secara kuantitatif, dengan memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Data yang terkumpul dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi pola atau hubungan antar variabel (Aslindar, 2022).

### **Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis seperti laporan, artikel, dan arsip. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi historis dan kontekstual yang mendukung analisis. Studi dokumentasi memberikan dasar yang kuat untuk memahami latar belakang dan perkembangan fenomena yang diteliti, serta melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan kuesioner (Erri et al., 2021).

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan seberapa baik instrumen tersebut berfungsi dalam mengukur variabel yang dituju. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel pada signifikansi 0,05 dengan  $df = n - 2$  dimana nilai  $n$  yaitu total sampel, maka indikator tersebut dapat dikatakan valid.

Validitas diuji menggunakan uji Pearson Correlation untuk setiap item dalam kuesioner (Khairunnisa, 2023).

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis *Alpha Cronbach*. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar 0,60, ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat dianggap konsisten atau reliabel ketika diukur (Abdjul et, al., 2022)

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Distribusi nilai residu yang normal merupakan indikator model regresi yang baik. Normalitas ini dapat dideteksi melalui grafik Normal P-P Plot, di mana data yang tersebar secara diagonal menunjukkan model regresi yang normal dan layak digunakan untuk prediksi. Jika data tidak mengikuti pola diagonal, model dianggap tidak normal. Selain metode grafik, normalitas residual juga dapat diuji menggunakan uji Sample Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi 0,05.(Mardiatmoko, 2020).

#### **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linear sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$  (Mardiatmoko, 2020).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memeriksa apakah varians residual antara pengamatan dalam model regresi berbeda atau konstan (homoskedastisitas). Penilaian dapat dilakukan melalui Scatterplot. Jika titik-titik menunjukkan pola seperti melebar, menyempit, atau bergelombang, ini menandakan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik terdistribusi di sekitar 0 tanpa pola konsisten, tidak ada indikasi heteroskedastisitas (Puguh et al., 2022; Hayatun et al., 2022).

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji Parsial (t)**

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis mengenai perbedaan rata-rata dua populasi atau lebih, serta untuk menilai pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap

variabel terikat, dengan taraf signifikan 0,05 (Friskila et al., 2023).

### Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk menilai apakah variabel-variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Perbandingan dilakukan antara nilai f-hitung dan f-tabel, yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  pada tingkat kepercayaan 5% (Sahir, 2021).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dalam model regresi. Jika nilai  $R^2$  rendah atau mendekati nol, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kecil. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang mendekati 100% menunjukkan pengaruh yang besar dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

## RESULTS AND DISCUSSION

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 30 karyawan Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang sebagai responden. Dari 30 responden, 60% adalah laki-laki dan 40% perempuan. Mayoritas responden berusia 20-30 tahun, menunjukkan bahwa mereka berada di tahap awal hingga pertengahan karier. Sebanyak 40% dari mereka memiliki masa kerja 1 hingga 5 tahun, sementara hanya 6,7% yang bekerja kurang dari 1 tahun.

### Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,781	0,361	Valid
X1.2	0,840	0,361	Valid
X1.3	0,423	0,361	Valid
X1.4	0,676	0,361	Valid
X1.5	0,812	0,361	Valid
X1.6	0,474	0,361	Valid
X1.7	0,803	0,361	Valid
X1.8	0,806	0,361	Valid

(Sumber : Data diolah, 2024)

Dari hasil uji validitas disimpulkan bahwa setiap pernyataan terkait dengan variabel kompensasi dinilai valid. Hal ini terbukti dari nilai Korelasi Person rhitung setiap item

pernyataan melebihi nilai rtabel (0,361) pada signifikan 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,380	0,361	Valid
X2.2	0,583	0,361	Valid
X2.3	0,34	0,361	Valid
X2.4	0,675	0,361	Valid
X2.5	0,381	0,361	Valid
X2.6	0,758	0,361	Valid
X2.7	0,719	0,361	Valid
X2.8	0,884	0,361	Valid
X2.9	0,862	0,361	Valid
X2.10	0,797	0,361	Valid
X2.11	0,680	0,361	Valid
X2.12	0,724	0,361	Valid

(Sumber : Data diolah, 2024)

Dari hasil uji validitas disimpulkan bahwa setiap pernyataan terkait dengan variabel disiplin kerja dinilai valid. Hal ini terbukti dari nilai Korelasi Person rhitung setiap item pernyataan melebihi nilai rtabel (0,361) pada signifikan 0,05.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,723	0,361	Valid
Y.2	0,715	0,361	Valid
Y.3	0,695	0,361	Valid
Y.4	0,540	0,361	Valid
Y.5	0,692	0,361	Valid
Y.6	0,764	0,361	Valid
Y.7	0,462	0,361	Valid
Y.8	0,703	0,361	Valid
Y.9	0,531	0,361	Valid
Y.10	0,540	0,361	Valid

(Sumber : Data diolah, 2024)

Dari hasil uji validitas disimpulkan bahwa setiap pernyataan terkait dengan variabel kinerja karyawan dinilai valid. Hal ini terbukti dari nilai Korelasi Person rhitung setiap item pernyataan melebihi nilai rtabel (0,361) pada signifikan 0,05.

## Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach'Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,856	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,880	0,60	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach'Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,60	Reliabel

(Sumber : Data diolah, 2024)

Dapat diketahui bahwa perhitungan reliabilitas memperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha dari variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji pada setiap variabel tersebut dianggap reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

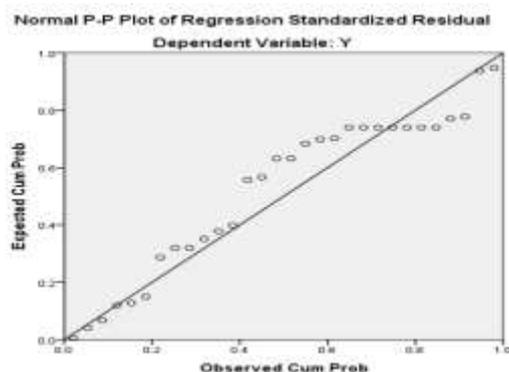
#### Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.16844129
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.148
	Negative	-.169
Kolmogorov-Smirnov Z		.928
Asymp. Sig. (2-tailed)		.355

(Sumber : Data diolah, 2024)

Diketahui bahwa hasil uji kolmogorov-smirnov data penelitian memenuhi asumsi normalitas, dengan nilai signifikan  $0,355 > 0,05$  (Asymp.Sig.(2-tailed), maka dapat dikatakan bahwa residual data tersebut mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, hasil uji kolmogorov-smirnov ini mendukung bahwa model yang digunakan layak untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

(Sumber : Data diolah, 2024)

Diketahui pada P Plot, titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dengan penyebaran tidak terlalu melebar dan tidak terlalu besar sehingga dapat dikatakan normal. Grafik ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat memenuhi asumsi ini, yang mengindikasikan bahwa model tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Multikolinieritas

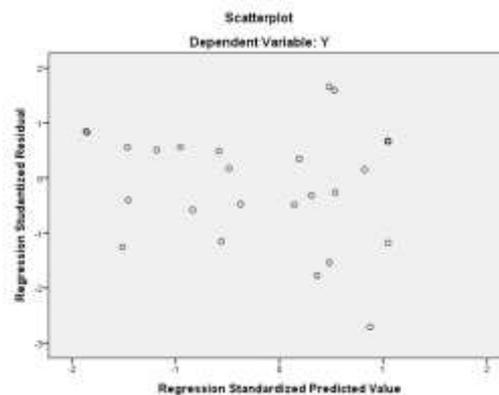
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.066	5.050		-.013	.990		
1 X1	.214	.121	.232	1.766	.089	.512	1.952
X2	.668	.126	.695	5.290	.000	.512	1.952

(Sumber : Data diolah, 2024)

Dari hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan nilai VIF untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja adalah 1,952, dan nilai Tolerance sebesar 0,512. Dengan VIF di bawah 10 dan Tolerance di atas 0,1, tidak terdapat masalah multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter

(Sumber : Data diolah, 2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan titik-titik data tersebar acak tanpa pola konsisten di sekitar garis 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model ini memenuhi asumsi klasik regresi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.066	5.050		.990
	X1Kompensasi	.214	.121	.232	.089
	X2Disiplin	.668	.126	.695	.000

a. Dependent Variable: YKinerja

(Sumber : Data diolah, 2024)

$$Y = -0,066 + 0,214X1 + 0,668X2$$

Nilai konstanta -0,066 menunjukkan bahwa jika kompensasi dan disiplin kerja bernilai nol, kinerja karyawan diprediksi berada pada -0,066, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,214 menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan, di mana peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja, dengan faktor lain tetap konstan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,668 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan.

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji Persial (t)

Tabel 8. Hasil Uji T (Persial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.066	5.050		-.013	.990
	X1Kompensasi	.214	.121	.232	1.766	.089
	X2Disiplin	.668	.126	.695	5.290	.000

a. Dependent Variable: YKinerja

(Sumber : Data diolah, 2024)

Untuk variabel kompensasi thitung sebesar 1,766 < ttabel 2,052, dan nilai signifikansi 0,089 > 0,05. Maka, hipotesis nol (Ho1) diterima dan hipotesis alternatif (Ha1) ditolak, jadi dapat dikatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sementara untuk variabel disiplin kerja  $t$  hitung sebesar  $5,290 > t$  tabel  $2,052$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_02$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a2$ ) diterima. Dengan demikian, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Sumultan (f)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	435.138	2	217.569	43.079	.000 <sup>b</sup>
Residual	136.362	27	5.050		
Total	571.500	29			

a. Dependent Variable: YKinerja

b. Predictors: (Constant), X2Disiplin, X1Kompensasi

(Sumber : Data diolah, 2024)

Hasil analisis uji  $f$  menunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar  $43,079 > f$  tabel sebesar  $3,35$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, ( $H_03$ ) ditolak dan ( $H_a3$ ) diterima.

### Uji Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.497	3.14932

a. Predictors: (Constant), X1Kompensasi

b. Dependent Variable: YKinerja

(Sumber : Data diolah, 2024)

Berdasarkan analisis uji determinasi, variabel kompensasi memiliki koefisien determinasi parsial  $0,514$ . Artinya, kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $51,4\%$ . Sementara sisanya, yaitu  $48,6\%$  kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.724	2.33075

a. Predictors: (Constant), X2Disiplin

b. Dependent Variable: YKinerja

(Sumber : Data dikelola, 2024)

Berdasarkan analisis uji determinasi, disiplin kerja mempunyai koefisien determinasi persial 0,734. Artinya, 73,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sementara sisanya, yaitu 26,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.761	.744	2.24732

a. Predictors: (Constant), X2Disiplin, X1Kompensasi

b. Dependent Variable: Ykinerja

(Sumber : Data diolah, 2024)

Analisis yang dilakukan, menghasilkan nilai R-square 0,761. Artinya, 76,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja. Sisanya, 23,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dilakukan penelitian.

### **Pengaruh Variabel Kompensasi (X1) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Kompensasi secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang. Hasil ini, dapat dilihat dari t hitung sebesar  $1,766 < t \text{ tabel } 2,052$  dengan signifikansi  $0,089 > 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jadi meskipun faktor kompensasi penting, namun mungkin bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang. Kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan seperti motivasi intrinsik atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih kuat daripada kompensasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Diperoleh nilai t hitung  $5,290 > t \text{ tabel } 2,052$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dalam bekerja memiliki keteraturan dalam

melaksanakan pekerjaan, mengikuti standar operasional prosedur keteraturan, dan mematuhi peraturan yang berlaku sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja serta kinerja karyawan akan meningkat.

### **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang. Hal ini bisa dilihat dari  $t$  hitung sebesar 43,079 lebih besar dari  $t$  tabel 3,35, dan nilai probabilitas  $0,000 > 0,05$ . Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini, menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

### **Implikasi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mungkin karena beberapa karyawan merasa bonus yang diberikan tidak mencerminkan usaha dan kontribusi mereka, yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau peluang karier mungkin lebih berpengaruh. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, dengan aturan yang jelas dan budaya kerja yang terstruktur meningkatkan tanggung jawab, produktivitas, dan efisiensi karyawan. Namun, disiplin yang terlalu ketat dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja, sehingga diperlukan keseimbangan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin yang efektif memperkuat kerja sama antar karyawan, meningkatkan kinerja, serta membangun budaya kerja yang lebih produktif dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.

### **CONCLUSION**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial ( $t$  hitung  $1,766 < t$  tabel  $2,052$  dengan signifikansi  $0,89 > 0,05$ ). Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung  $5,290 > t$  tabel  $2,052$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Secara simultan,

kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan ( $t_{hitung} 43,079 > t_{tabel} 3,35$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang konsisten sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Penelitian ini memberikan beberapa saran penting bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Untuk perusahaan, peningkatan tunjangan, pelatihan disiplin kerja, dan pengembangan program hubungan antar karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang nantinya akan membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan landasan dengan menambahkan variabel yang relevan serta menggunakan metode yang lebih beragam, seperti wawancara. Disarankan juga untuk memperluas literatur dan meningkatkan jumlah responden guna meningkatkan validitas hasil penelitian.

## **REFERENCES**

- Abdillah. (2022). Masalah dan Hipotesis Penelitian. In *Metodologi Penelitian* (1st ed., pp. 44–61). Penerbit CV. Pena Persada.
- Abdul, Hinely, & Juanna. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bank Sulut Go Cabang Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 5, 653–658.
- Aslindar. (2022). Menyusunan Kuesioner. In Sukmawati (Ed.), *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed., pp. 75–90). Pradina Pustaka.
- Cahya, Damare, & Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Sinar Manajemen*, 8, 105–115.
- Chairunnisah. (2021). Kinerja Karyawan. In Masruroh (Ed.), *Kinerja Karyawan* (Pertama, pp. 30–40). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Cici, Sarwita, & Irfandi. (2022). Survei Tingkat Persepsi Guru dan Orang Tua Terhadap Pembelajaran Daring (Dalam Jaringan) Selama Pandemi Covid 19 Pada SMA 1 Baitusalam Aceh Besar. *Jurnal Imiah Mahasiswa*, 03.
- Dewi. (2021). Populasi dan Sampel. In Santoso (Ed.), *Metodologi Penelitian* (1st ed., pp. 66–80). Perkumpulan Rumah Cermelang Indonesia.
- Diastuti. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Journal Ekonomi Dan Manajemen*, 18, 248–252.

- Dicky, & Andi. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3, 60–71.
- Erri, Lestari, & Asymar. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1, 1897–1905.
- E. Sugiarti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Wahyudi, Ed.; Cetakan Pertama). Dawangga Publishing.
- Fauzia, Dongoran, & Sundari. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4, 511–537.
- Friskila, & Lavenia. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1, 381–389.
- Hardani, Andriani, Ustiawaty, & Sukmana. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Abadi, Ed.; 1st ed.). Pustaka Ilmu.
- Hayatun, & Ernawati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawa. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1, 182–192.
- H. Firdaus. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ambarwati, Ed.; Cetakan Pertama). Widina Media Utama.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV.AA.Rizky.
- Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Reliabilitas. In *Buku Ajar Metode Penelitian* (1st ed., pp. 53–68). CV Science Techno Direct.
- Krisnawati, & Wimba. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Sari Sedana Karangasem. *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3, 489–500.
- Mardiatmoko. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda). *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14, 333–342.

- Pandia. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur .
- Paramita, Rizal, & Sulistyan. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (3rd ed.). Widya Gama Press.
- Pebralia. (2022). Analisis Curah Hujan Menggunakan Machine Learning Metode Regresi Linier Berganda Berbasis Python dan Jupyter Notebook. *Jurnal Ilmu Fisika Dan Pembelajarannya*, 6, 23–30.
- Pranitasari, & Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18, 22–38.
- Pratama. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Disrupsi Bisnis*, 3, 12–24.
- Puguh, & Koerniawaty. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karuawan di Hotel Plaza INN Kendari. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis*, 1, 2763–2785.
- Rodliyah. (2021). Pengantar Dasar Statistika (Irawati, Ed.; 1st ed.). LPPM UNHASY Tebuireng Jombang.
- Safitri. (2023). Skala Pengukuran Dan Instrumen Penelitian. In Ariawan (Ed.), *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed., pp. 133–147). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian* (Koryati, Ed.; 1st ed.). Penerbit Kbm Indonesia.
- Sari, & Pancasasti. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. 4, 1–14.
- Sholihah, Aditiya, Evani, & Maghfiroh. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *JURNAL RISET AKUNTANSI SOEDIRMAN* , 2, 102–110.
- Sina. (2022). *Metodologi Penelitian*. In Putranto (Ed.), *Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Subakti, Ariza, & Rofik. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 1, 1–7.
- Sugiarti, E. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [www.dewanggapublishing.com](http://www.dewanggapublishing.com)
- Sulaiman, & Mania. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Muzakkir, Ed.; Kedua). Penerbit Pusaka Almaida .

- Syahputri, Fallenia, & Syafitri. (2023). Kerangka Berpikir Penelitian Kuantitatif. *Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2, 161–166.
- Widjaja, & Ginanjar. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sain Manajemen*, 4, 47–56.
- Yeremia, & Nuridin. (2022). Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, TBK. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* , 10, 401–412.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1, 203–213.