

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PROSPERA REKA CIPTA JAKARTA SELATAN

Putri Dwi Sulistyawati¹.

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹email: pdwii365@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prospera Reka Cipta Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,908 + 0,710 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,776 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,601 atau sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,026 > 1,674)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,462 + 1,051 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,876 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,768 atau sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(13,375 > 1,674)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,425 + 0,274 X_1 + 0,792 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,811 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,811 atau 81,1% sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(113,868 > 3,17)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Prospera Reka Cipta Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how Compensation and Work Discipline Influence Employee Performance at PT Prospera Reka Cipta South Jakarta. The method used in this study is a quantitative descriptive method. The sampling technique used is a saturated sampling technique with a sample of 56 respondents. Data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are Compensation has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 12.908 + 0.710 X_1$, a correlation coefficient of 0.776 meaning that both variables have a strong relationship with a determination value or contribution of influence of 0.601 or 60.1% while the remaining 39.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a

calculated t value $>$ t table or $(9.026 > 1.674)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted meaning that there is a significant influence between compensation and employee performance. Discipline has a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 5.462 + 1.051 X_2$, the correlation coefficient is 0.876, meaning that the two variables have a very strong relationship with a determination value or contribution of influence of 0.768 or 76.8% while the remaining 23.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(13.375 > 1.674)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between discipline and employee performance. Compensation and Discipline have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 3.425 + 0.274 X_1 + 0.792 X_2$. The correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.811, meaning that it has a very strong relationship with a determination coefficient value or simultaneous contribution of influence of 0.811 or 81.1% while the remaining 18.9% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained F count value $>$ F table or $(113.868 > 3.17)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between compensation and discipline on employee performance at PT Prospera Reka Cipta South Jakarta.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut (Enny, 2019) “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi”. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Berikut jenis kompensasi yang diberikan pada PT Prosepra Reka Cipta sebagai balas jasa:

Tabel 1
Data Pemberian Kompensasi PT Prospera Reka Cipta Tahun 2023

No	Nama	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan	Lama Bekerja
1	Arindah	Manager Keuangan	Rp 2,800,000	Rp 880,000	4 Tahun
2	Sujono	Direktur	Rp 3,200,000	Rp 880,000	5 Tahun
3	Rio Yudhi Irawan	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	2 Tahun
4	Feni Fitri	Staff Pemasaran	Rp 1,800,000	Rp 880,000	1 Tahun
5	Adhi Nurfajrin	Manager Pemasaran	Rp 2,800,000	Rp 880,000	4 Tahun
6	Ade Bahtiar	Manager Operasional	Rp 2,800,000	Rp 880,000	4 Tahun
7	Indri Septyarini	Finance	Rp 2,500,000	Rp 880,000	4 Tahun
8	Syah Fikrya	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	<1 Tahun
9	Muhammad Alam	Pengawas Proyek	Rp 1,620,000	Rp 880,000	4 Tahun
10	Resa Devianti	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	3 Tahun
11	Imam Subehi	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	3 Tahun
12	Syifa Nabila	Staff Pemasaran	Rp 1,800,000	Rp 880,000	3 Tahun
13	Teguh Prabowo	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	2 Tahun

14	Refliansyah	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	4 Tahun
15	Felicia Balqis	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	<1 Tahun
16	Ghea Salwa	Finance	Rp 2,500,000	Rp 880,000	3 Tahun
17	Fahira	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	4 Tahun
18	Sukandi	Staff Pemasaran	Rp 1,800,000	Rp 880,000	5 Tahun
19	Indrawati	Staff Pemasaran	Rp 1,800,000	Rp 880,000	3 Tahun
20	Dese	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	1 Tahun
21	Fitri Setiani	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	4 Tahun
22	Nisa Ayuni	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	<1 Tahun
23	Yudhistira	Staff Pemasaran	Rp 1,800,000	Rp 880,000	3 Tahun
24	Arlin Winata	Pengawas Proyek	Rp 1,620,000	Rp 880,000	3 Tahun
25	Saddam Fanani	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	<1 Tahun
26	Abdul Mutholib	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	1 Tahun
27	Mia Rohmiyana	Staff Admin	Rp 1,620,000	Rp 880,000	<1 Tahun
28	Heppy Diyah	Staff Pemasaran	Rp 1,800,000	Rp 880,000	<1 Tahun
29	Sulistiani	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	2 Tahun
30	Nia Rohmiyani	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	<1 Tahun
31	Renda Mita Sari	Finance	Rp 2,500,000	Rp 880,000	4 Tahun
32	Fiani	Staff Pemasaran	Rp 1,800,000	Rp 880,000	2 Tahun
33	Naufal Syaukani	Finance	Rp 2,500,000	Rp 880,000	3 Tahun
34	Joko Purnomo	Pengawas Proyek	Rp 1,620,000	Rp 880,000	<1 Tahun
35	Rani	Staff Pemasaran	Rp 1,800,000	Rp 880,000	3 Tahun
36	Rezi Perdana	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	2 Tahun
37	Syifa	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	2 Tahun
38	Raisya Azzahra	Staff Penjualan	Rp 1,620,000	Rp 880,000	2 Tahun
39	Riska Lestari	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	2 Tahun
40	Fajar	Pengawas Proyek	Rp 1,620,000	Rp 880,000	2 Tahun
41	Zaidan Ramadhan	Pengawas Proyek	Rp 1,620,000	Rp 880,000	<1 Tahun
42	Rantira	Finance	Rp 2,500,000	Rp 880,000	4 Tahun
43	Monita Salsabila	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	5 Tahun
44	Puput	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	5 Tahun
45	Sari	Pengawas Proyek	Rp 1,620,000	Rp 880,000	5 Tahun
46	Tri Sulistyowati	Pengawas Proyek	Rp 1,620,000	Rp 880,000	4 Tahun
47	Anissa Rahmania	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	2 Tahun
48	Jahrudin	Pengawas Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	4 Tahun
49	Maghfira	Pengawas Proyek	Rp 1,620,000	Rp 880,000	1 Tahun
50	Ucy Damayanti	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	<1 Tahun
51	Nika	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	4 Tahun
52	Yunita Anggraini	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	4 Tahun
53	Indriastuti	Staff Proyek	Rp 2,000,000	Rp 880,000	4 Tahun
54	Arum Wulandari	Finance	Rp 2,500,000	Rp 880,000	5 Tahun

55	Siti Solikah	Finance	Rp 2,500,000	Rp 880,000	5 Tahun
56	Nur Fadhilah	Finance	Rp 2,500,000	Rp 880,000	4 Tahun

Sumber: PT Prospera Reka Cipta

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa gaji pokok yang diterima pada tabel nomor 2 atas nama Sujono tidak mengalami kenaikan gaji, padahal jabatan yang ia duduki yaitu sebagai Direktur yang sudah menjabat selama 5 tahun. Sama halnya pada tabel nomor 17, yang dimana sebagai Staff Penjualan yang sudah bekerja selama 4 tahun memiliki gaji yang sama pada tabel nomor 8 yang masa bekerjanya masih dibawah 1 tahun.

Jika pemberian kompensasi belum layak dan belum dapat mencakup kebutuhan karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal inilah sebagai permasalahan yang harus segera diselesaikan oleh pihak manajemen perusahaan, dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Husain, B, 2018) “Disiplin kerja adalah suatu jenis inisiatif pegawai yang ditunjukkan untuk meningkatkan dan mempengaruhi kesadaran, perilaku karyawan, dan sikap, sehingga perilaku karyawan tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja secara sukarela”.

Karyawan PT Prospera Reka Cipta belum bisa menerapkan disiplin kerja secara maksimal, karena masih ada karyawan yang melanggar kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan yang telah dibuat oleh PT Prospera Reka Cipta terutama pada absensi, masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan melalaikan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan. Berikut data absensi karyawan pada PT Prospera Reka Cipta tahun 2023:

Tabel 2
Data Disiplin Absen Karyawan PT Prospera Reka Cipta Tahun 2023

No	Bulan	Absensi			Total Ketidakhadiran
		Izin	Alpa	Sakit	
1	Januari	10	6	5	21
2	Februari	10	15	10	35
3	Maret	25	10	5	40
4	April	16	15	10	41
5	Mei	20	15	8	43
6	Juni	16	10	19	45
7	Juli	18	15	13	46
8	Agustus	12	20	15	47
9	September	22	15	12	49
10	Oktober	20	18	12	50
11	November	17	15	20	52
12	Desember	26	18	12	56
Total		212	172	138	525

Sumber: PT Prospera Reka Cipta

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa total ketidakhadiran mengalami kenaikan tiap bulan dalam satu tahun terakhir sehingga memiliki jumlah terbanyak pada tahun 2023 yaitu 525 ketidakhadiran, dan pada absensi izin di satu tahun terakhir memiliki jumlah terbanyak daripada absensi alpa dan sakit, yaitu 212 absensi yang izin.

Menurut (Sherlie, 2020) “Kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan perusahaan agar dapat menciptakan hasil yang bagus dengan cara kualitas dan kauntitas yang baik.

Tabel 3

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Prospera Reka Cipta Tahun 2023

Pernyataan	Standar	Realisasi	Keterangan
Tingkat Kesalahan Kerja	0 kesalahan	8 Kesalahan	Tidak Tercapai
Pencapaian Target Kerja	100 Penjualan	75 Penjualan	Tidak Tercapai
	100 Pemasaran	80 Terpromosi	Tidak Tercapai
Tanggung Jawab Hasil Kerja	0 Kesalahan Laporan	Evaluasi Kesalahan	Tidak Tercapai
Kerja Sama dalam Kerja	100% Kolaborasi Antar Tim Divisi	70% Kolaborasi	Tidak Tercapai
Inisiatif dalam Menyelesaikan Tugas	Proaktif dan Mandiri	Cenderung Menunggu Arahan	Tidak Tercapai

Sumber: Data PT Prospera Reka Cipta Tahun 2023

Berdasarkan hasil pra survey data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, masih terdapat beberapa kesalahan yang belum memenuhi standar Perusahaan, salah satunya pada pencapaian target kerja dimana penjualan pproperty yang terealisasi hanya 75 penjualan dari 100 penjualan dan hanya 80 yang terpromosi melalui iklan dari 100 yang dipasarkan. Bahkan didalam kerja sama antar tim hanya 70% yang terealisasi. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk bekerja sama dengan tim, mungkin ada beberapa hambatan yang mengurangi efektivitas kolaborasi, seperti masalah komunikasi, perbedaan prioritas, atau ketidaksepahaman mengenai tujuan bersama.

Tentunya hal ini masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif yang bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prospera Reka Cipta Kota Jakarta Selatan dengan jumlah populasi yaitu 56. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 responden pada Karyawan PT Prospera Reka Cipta Jakarta Selatan, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel. Jadi metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Menurut (Sugiyono, 2017) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

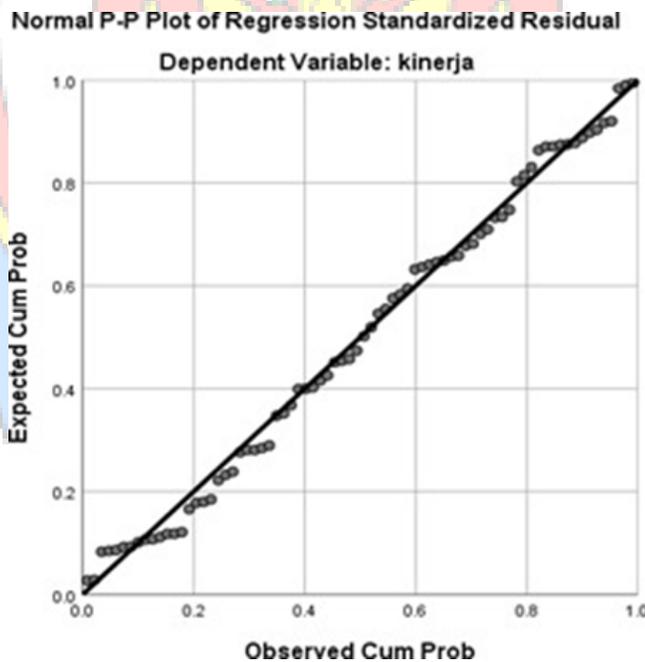
	Unstandardized Residual
N	56

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,28703846
Most Extreme Differences	Absolute	0,103
	Positive	0,084
	Negative	-0,103
Test Statistic		0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{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: SPSS Output V.26 2024

Hasil dari pengujian pada tabel 4 menampilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar daripada nilai 0,05. Berdasarkan ini, bisa disajikan bahwa distribusi pada persamaan uji tersebut adalah normal. Selain itu, distribusi yang normal juga menunjukkan pola garis lurus diagonal.



Sumber: SPSS Output V.26 2024

Gambar 1
P-Plot Uji Normalitas

Gambar 1 yaitu grafik probability plot, data yang diuji memiliki distribusi normal. Pada gambar ini terlihat dari pola titik yang tersebar sekitar garis diagonal pada grafik tersebut.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

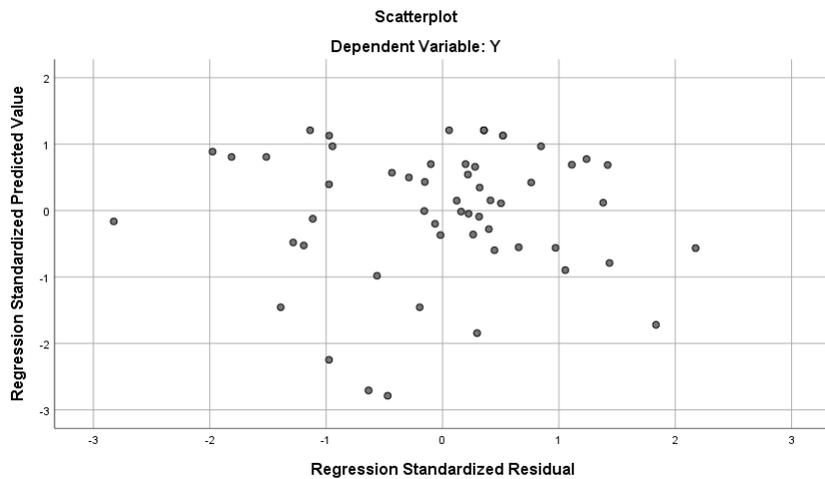
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,425	2,502		1,369	0,177		
	Kompensasi	0,274	0,079	0,299	3,478	0,001	0,481	2,080
	Disiplin Kerja	0,792	0,103	0,661	7,675	0,000	0,481	2,080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,481 > 0,100 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) 2,080 < dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.



Sumber: SPSS Output V.26 2024

Gambar 2
Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran titik data pada scatterplot tidak teratur (acak) dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,908	3,132		4,122	0,000
	Kompensasi	0,710	0,079	0,776	9,026	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel 6, persamaan regresi dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat sebagai berikut
 $Y = 12,908 + 0,710 X1$

Jika nilai $X1 = 0$ akan diperoleh $Y = 12,908$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah:

- Konstanta (a) = 12,908 artinya, jika variabel Kompensasi terjadi penurunan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 12,908 satuan.
- Koefisien regresi (b) = 0,710X artinya, jika variabel Kompensasi terjadi kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,710.

Tabel 7

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,462	2,671		2,045	0,046
	Disiplin Kerja	1,051	0,079	0,876	13,375	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel 7, persamaan regresi dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 5,462 + 1,051 X2$$

Jika nilai $X2 = 0$ akan diperoleh $Y = 5,462$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah:

- Konstanta (a) = 5,462 artinya, jika variabel Disiplin Kerja terjadi penurunan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 5,462 satuan.
- Koefisien regresi (b) = 1,051X artinya, jika variabel Disiplin Kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 1,051.

Tabel 8

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karaywan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3,425	2,502		1,369	0,177
	Kompensasi	0,274	0,079	0,299	3,478	0,001
	Disiplin Kerja	0,792	0,103	0,661	7,675	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel 8, persamaan regresi dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 3,425 + 0,274 X1 + 0,792 X2$$

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y= 3,425

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,274 bernilai positif. Artinya, jika kompensasi karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan dapat meningkat.
- Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,792 bernilai positif. Artinya, jika disiplin kerja karyawan semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	0,776**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,776**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Kompensasi yaitu 0,776 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	0,876**
	Sig. (2-tailed)		0,000

	N	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,876**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Disiplin Kerja yaitu 0,876 berada pada rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,901 ^a	0,811	0,804	3,348

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

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yaitu 0,811 berada pada rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Artinya secara bersamaan terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12
Hasil Uji Determinasi Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,776 ^a	0,601	0,594	4,820

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: SPSS

Output V.26 2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,601 atau 60,1%. Artinya kontribusi pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,1% dan sisa nya 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 13
Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 ^a	0,768	0,764	3,676

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,768 atau 76,8%. Artinya kontribusi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,8% dan sisa nya 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 14
Hasil Uji Determinasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,901 ^a	0,811	0,804	3,348

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

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Data hasil pada tabel 14, nilai koefisiensi determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,811 yang artinya variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,1%. Sementara itu, 18,9 terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 15
Hasil Uji Hipotesis Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	12,908	3,132		4,122	0,000
	Kompensasi	0,710	0,079	0,776	9,026	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS V.26 2024

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,026 > t$ tabel $1,674$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,462	2,671		2,045	0,046
	Disiplin Kerja	1,051	0,079	0,876	13,375	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,375 > t$ tabel $1,674$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 17
Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2553,460	2	1276,730	113,868	0,000 ^b
	Residual	594,254	53	11,212		
	Total	3147,714	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Output SPSS V.26 2024

Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $113,868 > f$ tabel $3,17$ yang artinya terdapat pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil perhitungan statistik yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prospera Reka Cipta Jakarta Selatan. Dari hasil penelitian ini terdapat model dan pengujian hipotesis yang berlaku, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh X1 dan Y dengan hasil dari uji regresi linear sederhana $Y = 12,908 + 0,710 X1$. Dan nilai korelasi sebesar 0,776 dengan nilai koefisien determinasi 0,601 atau sebesar 60,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($9,026 > 1,674$) yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prospera Reka Cipta Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh X2 dan Y dengan hasil dari uji regresi linear sederhana $Y = 5,462 + 1,051 X2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,876 dengan nilai koefisien determinasi 0,768 atau sebesar 76,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($13,375 > 1,674$) yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prospera Reka Cipta Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh X1 dan X2 dengan hasil dari uji regresi linear berganda $Y = 3,425 + 0,274 X1 + 0,792 X2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,811 dengan nilai koefisien determinasi 0,811 atau sebesar 81,1%. Uji hipotesis simultan diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($113,868 > 3,17$) yang dimana terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prospera Reka Cipta Jakarta Selatan.

V. REFERENSI

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. 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).
- Dewi, P. D., dan Harjono. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Firmansyah, S., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar*. EMAS, 2(2).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hakiki, N., Mufidah, E., & Akramiah, N. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Comfeed Unit Grati 2 di Plososari Grati Pasuruan 2*. Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 7(5), 121-130.
- Hasibuan, M. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2019). *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pada pt bank danamon tbk cabang bintaro. *Jurnal Disrubsni Bisnis*, 1.
- Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1).
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda-karya.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(2).

- Sherlie. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. Batam.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudaryo, Yoyo., Agus Ariwibowo., Nunung Ayu Sofiaati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2023). *Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 5(2), 111-115.
- Sutrisno, Edy 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 315.
- Wahidiah, S., & Kurniawan, P. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3), 518-525.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.

