

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JAYA GEMILANG PAGAR ALAM

Sugeng Mianto Fane¹, Zubaidah Warni², Ahmad Brilian Alam³

^{1), 2), 3)} Manajemen, Universitas Palembang

Jl. Dharmapala No.1A Palembang, Sumatera Selatan

Email: faneunpal@gmail.com

ABSTRACT

The problem in this study is “do compensation and discipline have a partial and simultaneous effect on performance?” Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, through T-tests and F-tests, with the aim of determining the effect of independent variables on dependent variables at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the T-test on the compensation variable show a positive effect on performance, as seen from the t-value (5.403) > t table (2.042), significance (0.00) below or less than 0.05, while the work discipline variable has a positive effect on performance, as seen from the t count value (3.562) > t table (2.042) and significance (0.01) below or less than 0.05. In the F test, the variables and have a positive effect on performance, as seen from the F value (10.149) > F table (3.316), and significance (0.00) below or less than 0.05.

Keyword: Compensation, Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah kompensasi dan disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian pada uji T pada variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t_{hitung} (5,403) > t_{tabel} (2,042), signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t_{hitung} (3,562) > t_{tabel} (2,042) dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel dan berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai F_{hitung} (10,149) > F_{tabel} (3,316), dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05

Kata Kunci: Kompensasi, Tim Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan bisa maksimal. Karyawan yang mempunyai potensi yang kuat dalam membangun perusahaan harus dapat di pertahankan oleh perusahaan. .

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus

melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Oleh karena itu CV. Jaya Gemilang yang berada Jalan Desa Bandar Kota Pagar Alam, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *General Contractor* dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan kinerja karyawannya. Berikut ini daftar kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 1
Gaji Karyawan CV. Jaya Gemilang Pagar Alam
Tahun 2024

No.	Jabatan	Gaji / bulan	UMK 2023	Keterangan
1	Bagian Keuangan	3.700.000	3.404.176	Kompensasi > UMK
2	Administrasi	3.600.000		Kompensasi > UMK
3	Bagian Maintenance	3.500.000		Kompensasi > UMK
4	Bagian Operator	3.400.000		Kompensasi < UMK
5	Tenaga Supir	3.400.000		Kompensasi < UMK
6	Tenaga Instalasi	3.300.000		Kompensasi < UMK
7	Pengawas Lapangan	3.200.000		Kompensasi < UMK
8	Pembantu Umum	2.500.000		Kompensasi < UMK

Sumber : Bag. Keuangan CV. Jaya Gemilang Pagar Alam (2024)

Pada tabel 1 diatas pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, namun bagi beberapa karyawan upah yang diterima belum dapat untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Disamping masih bawah Upah Minimum Kota Pagar Alam untuk tahun 2024 sebesar 3.404.176. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan / norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Berikut ini rekapitulasi absensi kehadiran karyawan :

Tabel 2
Data Presensi Karyawan
CV. Jaya Gemilang Pagar Alam
Tahun 2023

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	33	25	825	20	805	3,03
Februari	33	23	759	18	741	2,37
Maret	33	25	825	22	803	2,67
April	33	25	825	22	803	2,67
Mei	33	22	726	24	702	3,30
Juni	33	25	825	19	809	2,30
Juli	33	25	825	28	797	3,39
Agustus	33	26	858	27	831	3,15
September	33	26	858	28	830	3,26
Oktober	33	25	825	30	795	3,64
November	33	26	858	28	830	3,26
Desember	33	27	891	27	864	3,03
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan						3,01

Sumber : CV. Jaya Gemilang Pagar Alam (2023)

Tabel 3
Data Presensi Karyawan
CV. Jaya Gemilang Pagar Alam
Tahun 2024

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	35	25	875	25	850	2,86
Februari	35	23	805	22	783	2,73
Maret	35	25	875	32	843	3,66
April	35	18	630	21	609	3,33
Mei	35	25	875	26	849	2,97
Juni	35	23	805	21	784	2,61
Juli	35	26	910	28	882	3,01
Agustus	35	26	910	30	880	3,30
September	35	25	875	32	843	3,66
Oktober	35	26	910	30	880	3,29
November	35	26	910	26	884	2,86
Desember	35	24	840	32	808	3,81
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan						3,15

Sumber : CV. Jaya Gemilang Pagar Alam (2024)

Tabel 3 menunjukkan rata-rata persentase tingkat kemangkiran berdasarkan data absensi karyawan di CV. Jaya Gemilang Pagar Alam diatas 3%. kedisiplinan karyawan yang sangat kurang. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai peranannya di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Berikut ini data hasil kinerja karyawan CV. Jaya Gemilang Pagar Alam dalam penyelesaian proyek pengerjaan dari tahun 2023 sampai tahun 2024 dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Persentase Penyelesaian Pekerjaan
CV. Jaya Gemilang Pagar Alam
Tahun 2023

Tahun	Nama Pekerjaan	Target Penyelesaian	Reliasasi	Keterlambatan
2023	Pengerjaan pengerasan dan pengecoran jalan Desa Simpang Cik Abu Kelurahan Kance Diwe Kec. Dempo Selatan	40 hari	48 hari	8 hari
	Pembuatan bak tampung air bersih Desa Bangke Kelurahan Kance Diwe Kec. Dempo Selatan	15 hari	19 hari	4 hari
	Pembangunan rehab gedung SDN 21 Desa Bandar Kelurahan Kance Diwe Kec. Dempo Selatan	35 hari	42 hari	7 hari
	Rehab pembangunan Kantor Kelurahan Kance Diwe Kec. Dempo Selatan	25 hari	30 hari	5 hari

Sumber : Jaya Gemilang Pagar Alam (2022)

Tabel 5
 Persentase Penyelesaian Pekerjaan
 CV. Jaya Gemilang Pagar Alam
 Tahun 2024

Tahun	Nama Pekerjaan	Target Penyelesaian	Reliasasi	Keterlambatan
2024	Pengerjaan pengerasan dan pengecoran jalan Desa Lebuhan Bandar Kelurahan Kance Diwe Kec. Dempo Selatan	20 hari	26 hari	6 hari
	Rehab gedung SDN 62 Desa Bandar Jaya Kelurahan Kance Diwe Kec. Dempo Selatan	25 hari	31 hari	6 hari
	Rehab Kelas 1-7 SMPN 3 Pagar Alam di Desa Bumi Agung Kelurahan Bumi Agung Kec. Dempo Utara	25 hari	32 hari	7 hari
	Rehab WC SMPN 3 Pagar Alam di Desa Bumi Agung Kelurahan Bumi Agung Kec. Dempo Utara	10 hari	13 hari	3 hari
	Rehab Pagar SMPN 3 Pagar Alam di Desa Bumi Agung Kelurahan Bumi Agung Kec. Dempo Utara	17 hari	13 hari	4 hari

Sumber : Jaya Gemilang Pagar Alam (2024)

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2023 bahwa keterlambatan penyelesaian dari 4 proyek pengerjaan yang ditarget selesai selama 115 hari namun diselesaikan selama 139 hari sehingga ada keterlambatan penyelesaian proyek pengerjaan selama 24 hari. Pada tahun 2024 keterlambatan penyelesaian pekerjaan selama 26 hari dari 5 proyek pengerjaan yang seharusnya diselesaikan selama 97 hari, namun dapat diselesaikan selama 115 hari.

Melihat tabel diatas bahwa target yang ditentukan perusahaan dapat dikatakan belum tercapai, perusahaan menginginkan setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang telah ditentukan atau pencapaian 100%. Berdasarkan uraian uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jaya Gemilang Pagar Alam”**.

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

1. Pengertian Kompensasi

Menurut (Desller G, 2020), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Hasibuan (Pratama Angga : 2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Jika penerimaan kompensasi sudah sesuai tetapi kinerja karyawan belum maksimal, maka perusahaan harus menetapkan peraturan kerja yang tetap sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Elmi, (Hibutullah Habibi D, 2023) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan balasan dari apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dalam bentuk materi maupun non materi

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Berikut ini pengertian kompensasi menurut para ahli.

2. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda- beda. Menurut Badriyah, (2019) indikator kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji dapat dilihat dari keadilan dalam pemberian gaji, kelayakan dalam pemberian gaji dan ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan berupa benda, uang maupun bangunan

3. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin

yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu

Menurut (Hasibuan, (2020) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Disiplin kerja menurut Maryoto (B. Nabila et al., 2023) dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Rivai, (2020) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Menurut Singodimedjo, (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

4. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2019) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini diartikan bahwa kedisiplinan bagi pegawai mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Apabila kedisiplinan ditegakkan maka peraturan-peraturan yang ditetapkan organisasi dapat ditaati oleh pegawai sehingga mendukung efektifitas dan efisiensi pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembinaan disiplin. Sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin, harus mengetahui macam-macam disiplin

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Edy Sutrisno (Nabila, dkk : 2023) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

5. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (Fariska Y, dkk : 2025) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Mangkunegara (Kesuma, : 2024) kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno dalam (Pratama Angga, : 2020) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, : 2021).

6. Indikator Kinerja

Menurut Bangun W, (2017) indikator pengukuran kinerja dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan.
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat

menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu.

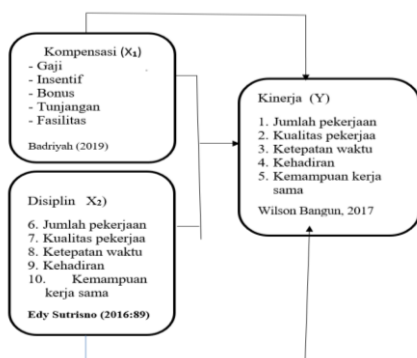
4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Fikir



3. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah CV. Jaya Gemilang yang berada tetak di jalan Kance Diwe Dempo Selatan No. 5 Pagar Alam Sumatera Selatan

2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

3. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian adalah penelitian Asosiatif, dimana dalam penelitian ini mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi (X₁), variabel disiplin (X₂), dan kinerja karyawan (Y).

4. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Nelwan (Sampura A, 2025) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk menguraikan tentang sifat-sifat dari suatu objek penelitian yang dikumpulkan dan kemudian melakukan analisis data kuantitatif dan pengujian statistik.

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari karyawan Jaya Gemilang Pagar Alam dengan cara memberikan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen baik dari perusahaan, buku, jurnal, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian.

Definisi Operasionalisasi Variabel

Tabel 6
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Instrumen
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan Badriyah (2019)	- Gaji - Insentif - Bonus - Tunjangan - Fasilitas	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Disiplin (X ₂)	Prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Edy Sutrisno (2020)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya. (Edy Sutrisno, 2020)	1-2 3-4 5-6 7-8
Kinerja (Y)	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement) (Wilson Bangun, 2017)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama - (Wilson Bangun, 2017)	1-2 2-4 5-6 7-8 9-10

Teknik Analisis Data

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data
- b. Uji Reliabilitas

Analisis Deskrriptif Statistik

- a. Koefesien Diterminasi
- b. Uji Regresi Berganda
- c. Uji t
- d. Uji F

4. Hasil Penelitian

1 Uji Instrumen

a. Uji Validasi

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 25,0 (hasil perhitungan dapat dilihat dalam lampiran) diperoleh koefisien validitas dari setiap item dalam kuesioner, maka hasilnya terlihat dalam tabel berikut, untuk variabel Kompensasi (X₁), variabel disiplin kerja (X₂), dan variabel kinerja (Y). Hasil dari validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (33 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas
Variabel Penelitian Kompensasi

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1, Variabel kompensasi	0.572	Valid
Butir 2, Variabel kompensasi	0.591	Valid
Butir 3, Variabel kompensasi	0.717	Valid
Butir 4, Variabel kompensasi	0.747	Valid
Butir 5, Variabel kompensasi	0.750	Valid
Butir 6, Variabel kompensasi	0.739	Valid
Butir 7, Variabel kompensasi	0.671	Valid
Butir 8, Variabel kompensasi	0.739	Valid
Butir 9, Variabel kompensasi	0.763	Valid
Butir 10, Variabel kompensasi	0.758	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 8
Hasil Uji Validitas
Variabel Penelitian Disiplin Kerja

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1, Variabel disiplin kerja	0.853	Valid
Butir 2, Variabel disiplin kerja	0.626	Valid
Butir 3, Variabel disiplin kerja	0.615	Valid
Butir 4, Variabel disiplin kerja	0.601	Valid

Butir 5, Variabel disiplin kerja	0.746	Valid
Butir 6, Variabel disiplin kerja	0.739	Valid
Butir 7, Variabel disiplin kerja	0.509	Valid
Butir 8, Variabel disiplin kerja	0.737	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 9
Hasil Uji Validitas
Variabel Penelitian Kinerja

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1, Variabel kinerja	0.795	Valid
Butir 2, Variabel kinerja	0.688	Valid
Butir 3, Variabel kinerja	0.708	Valid
Butir 4, Variabel kinerja	0.824	Valid
Butir 5, Variabel kinerja	0.858	Valid
Butir 6, Variabel kinerja	0.861	Valid
Butir 7, Variabel kinerja	0.877	Valid
Butir 8, Variabel kinerja	0.799	Valid
Butir 9, Variabel kinerja	0.829	Valid
Butir 10, Variabel kinerja	0.689	Valid

Sumber : Data diolah 2024

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Kompensasi	0,920	Reliabel
Disiplin kerja	0,894	Reliabel
Kinerja	0,950	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

2. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu (0 ≤

$R^2 \geq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan variabel yang diteliti amat terbatas.

Tabel 11
Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.404	.364	5.11613

a. Predictors: (Constant), DIS, KOM
b. Dependent Variable: KNJ

R menunjukkan korelasi sederhana (korelation pearson), yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,635 artinya korelasi antar variabel kompensasi dan disiplin dengan kinerja sebesar 0,635, hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1.

R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefesien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,404 artinya persentase sumbangan pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja sebesar 40,4%, sedangkan sisanya 59,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel kompensasi dan disiplin untuk memprediksi variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 12
Koefesien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.932	6.794		7.609	.000
1 KOM	4.986	.614	.878	5.403	.000
DIS	2.795	.279	.685	3.562	.001

Tabel 12 menunjukkan nilai-nilai koefesien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2). Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10.932 + 4.986 + 2.795$$

Dimana :
Y = Kinerja

a = Konstanta
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Disiplin kerja

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 10.932 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika ada penambahan variabel kompensasi dan disiplin kerja, maka jumlah kinerja sebesar 10.932
- b. Angka koefisien regresi X_1 sebesar 4.986 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% kompensasi, maka kinerja akan bertambah sebesar 4.986%
- c. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 2.795 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka kinerja akan bertambah sebesar 2.795%

c. Uji Signifikansi

1. Uji T (secara individu/parsial)

Uji t atau uji koefesien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 13
Koefesien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.932	6.794		7.609	.000
KOM	4.986	.614	.878	5.403	.000
DIS	2.795	.279	.685	3.562	.001

Dependent Variable: KNJ

a. Pengujian variabel kompensasi (b_1) dengan hipotesis :

H_0 = koefesien regresi (kompensasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefesien regresi (kompensasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 5,403

Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan. $df = n-k-1$ atau $33-2-1 = 30$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 2,042

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima

Karena $t_{hitung} (5,403) > t_{tabel} (2,042)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengujian variabel disiplin kerja (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,562

Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan. $df = n-k-1$ atau $33-2-1 = 30$ maka diperoleh nilai untuk

t_{tabel} sebesar 2,042

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima

Karena $t_{hitung} (3,562) > t_{tabel} (2,042)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

2. Uji F (bersama-sama/simultan)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 14
Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si
Regression	531.302	2	265.651	10.149	
1 Residual	785.243	30	26.175		
Total	1316.545	32			

a. Dependent Variable: KNJ

b. Predictors: (Constant), DIS, KOM

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 10.149

Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $33-2-1 = 30$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,316.

Karena $F_{hitung} (10.149) > F_{tabel} (3,316)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa kompensasi dan disiplin secara bersama berpengaruh terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian ini, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Gemilang), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Gemilang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Gemilang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran-saran

a. Perusahaan harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus per tahun karena semakin menarik faktor kompensasi akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, Sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.

b. Perusahaan perlu membuat aturan yang jelas mengenai kedisiplinan, dengan memberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang sering terlambat, pulang lebih awal, maupun yang selalu terlambat setelah jam istirahat. Selain itu, pemimpin perlu melakukan usaha untuk meningkatkan komunikasi yang baik disertai kontrol sehingga karyawan dapat lebih sadar untuk menaati peraturan yang ada.

c. Hendaknya perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal pencapaian target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- [3] Bangun W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [4] Desller G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition* (13th ed.). . PT. Indeks, .
- [5] Fariska Y, dkk. (2025). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Ogan Di Kabupaten Ogan Ilir. *TECHNOBIZ*, 8(1), 1–8.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- [7] Hibutullah Habibi D, A. F. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* , 1(3).
- [8] Kesuma, O. & D. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Banyuasin,. *Jurnal Siguntang*, 1(3), 118–126.
- [9] Nabila, B., Octarinie, N., Zubaidah,), & Dahlan, P. (2023). PENGARUH DISIPIIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO, TBK. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).
- [10] Nabila, F. F. T. D. (2023). Pengaruh Tingkat Kompensasi Terhadap Kinerja Reseller Arsyilashop Grosir Palembang. . . *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang*, 11(1).
- [11] Pratama Angga. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12–24.
- [12] Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Murai Kencana.
- [13] Sampura A, D. S. W. Z. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Cakra Mandiri. *Siguntang*, 3(1).
- [14] Singodimedjo, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. SMMAS.
- [15] Sutrisno, E. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.