

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIMITRA SELARAS PRIMA KOTA DEPOK

Evans Febryano Putra Ryansyach¹, Djoko Setyo Widodo², Yuni Pambreni³

^{1,2,3}Universitas Global Jakarta

Email: evansfebryano@gmail.com, djokosetyowidodo@gmail.com, yuni@igu.ac.id, yuni@igu.ac.id

Abstract

This research is motivated by the declining employee performance at PT. Trimitra Selaras Prima Kota Depok, which is suspected to be caused by an inadequate compensation system and low work discipline. The study aims to analyze the partial influence of compensation and work discipline, as well as their simultaneous influence on employee performance. The research method used is an associative quantitative approach. The study population was all 32 employees of PT. Trimitra Selaras Prima, using a total sampling technique. Data was collected through questionnaires which were then analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test with the help of the SPSS application. The results show that compensation ($t_{count} 2.441 > t_{table} 1.699$, sig. $0.021 < 0.05$) and work discipline ($t_{count} 4.164 > t_{table} 1.699$, sig. $0.000 < 0.05$) partially have a significant influence on employee performance. Simultaneously, both variables also have a significant influence ($F_{count} 32.765 > F_{table} 3.33$, sig. $0.000 < 0.05$) with a contribution of 69.3% to employee performance. The conclusion of this study is that improvements in compensation and enforcement of work discipline can effectively enhance employee performance.

Keywords: *Compensations, Discipline, Employee Performance, Human Resource Management, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja karyawan PT. Trimitra Selaras Prima Kota Depok, yang diduga disebabkan oleh sistem kompensasi yang kurang memadai dan rendahnya disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial kompensasi dan disiplin kerja, serta pengaruh simultan keduanya terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh 32 karyawan PT. Trimitra Selaras Prima, dengan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi ($t_{hitung} 2,441 > t_{tabel} 1,699$, sig. $0,021 < 0,05$) dan disiplin kerja ($t_{hitung} 4,164 > t_{tabel} 1,699$, sig. $0,000 < 0,05$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel juga memiliki pengaruh signifikan ($F_{hitung} 32,765 > F_{tabel} 3,33$, sig. $0,000 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 69,3% terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perbaikan kompensasi dan penegakan disiplin kerja dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah pilar utama keberhasilan operasional perusahaan, termasuk PT. Trimitra Selaras Prima Kota Depok yang berfokus pada pengembangan perumahan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menghadapi tantangan signifikan berupa penurunan kinerja karyawan. Fenomena ini tercermin dari menurunnya kehadiran, kualitas pekerjaan yang kurang optimal, dan minimnya inisiatif dari para staf. Penurunan ini

tidak hanya sekadar pengamatan, tetapi juga didukung oleh evaluasi kinerja yang menunjukkan capaian yang semakin menurun. Situasi ini menggarisbawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif sebagai inti dari keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan (Widodo dkk, 2022). Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mengelola dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal (Rachmawati, 2022).

Selain isu kinerja, terdapat juga masalah serius terkait ketidakdisiplinan dan kompensasi yang kurang memadai di PT. Trimitra Selaras Prima. Gaji pokok sebagian besar karyawan diketahui berada di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Depok 2024. Hal ini bisa menjadi penyebab utama menurunnya motivasi dan produktivitas. Lingkungan kerja yang tidak didukung oleh kompensasi yang adil sering kali berdampak negatif pada semangat kerja dan retensi karyawan (Pambreni & Rachmawati, 2024). Ditambah lagi, perusahaan juga mengalami peningkatan ketidakdisiplinan, yang terlihat dari menurunnya ketaatan terhadap aturan dan ketepatan waktu. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi kolaborasi tim dan capaian kerja secara keseluruhan. Ketidakdisiplinan dapat menjadi cerminan ketidakpuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk sistem kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban (Framsiska dkk, 2024).

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penelitian ini mengidentifikasi beberapa permasalahan krusial. Pertama, terdapat korelasi yang kuat antara kompensasi yang tidak memadai dengan penurunan motivasi kerja. Gaji di bawah UMK menimbulkan ketidakpuasan finansial yang dapat mengikis loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa kompensasinya tidak adil cenderung kurang termotivasi untuk mencapai target kerja, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan menurun (Pambreni dkk, 2024; Afandi, 2018). Kondisi ini menciptakan lingkaran setan di mana produktivitas yang rendah sulit untuk ditingkatkan jika masalah kompensasi tidak segera diatasi.

Permasalahan kedua adalah mengenai disiplin kerja yang menurun. Indikator disiplin, seperti ketaatan terhadap aturan dan ketepatan waktu, terlihat semakin longgar. Hal ini tidak hanya mengganggu operasional harian, tetapi juga dapat merusak budaya perusahaan

secara keseluruhan (Hasibuan, 2017). Rendahnya disiplin menunjukkan kurangnya kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Ketidaksiplinan ini sering kali menjadi gejala dari masalah yang lebih dalam, seperti kurangnya pengawasan, pelatihan, atau bahkan ketidakpuasan terhadap manajemen. Habibi dkk (2023) bahkan berpendapat bahwa kompensasi dapat memengaruhi disiplin kerja, yang pada akhirnya secara tidak langsung memengaruhi kinerja.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut, penting untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Apakah kompensasi yang layak dan disiplin kerja yang kuat dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Trimitra Selaras Prima? Pertanyaan ini menjadi landasan utama penelitian ini. Naga & Herawati (2023) telah membuktikan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, namun penelitian ini perlu mengonfirmasi kembali temuan tersebut dalam konteks spesifik PT. Trimitra Selaras Prima, mengingat adanya karakteristik unik dari perusahaan dan kondisi karyawannya.

Penelitian ini memiliki tiga tujuan utama: 1) untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, 2) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan 3) untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Selaras Prima Kota Depok. Urgensi dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi berbasis data kepada manajemen perusahaan agar dapat mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis data empiris dengan menggunakan teknik kuantitatif asosiatif terhadap seluruh populasi karyawan (total sampling), serta menggabungkan temuan dari berbagai studi sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Ningsih dkk (2024), yang berfokus pada pelatihan dan prosedur standar, untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Hal ini memungkinkan perumusan solusi yang lebih terukur dan relevan dengan kondisi perusahaan saat ini.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Di era bisnis yang sangat kompetitif, kualitas SDM menjadi aset penting yang dapat memperkuat daya saing perusahaan. MSDM berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas berbagai fungsi, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai target perusahaan sambil tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan (Afandi, 2018; Widodo & Yandi, 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan atau pencapaian hasil kerja seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Silaen et al., 2021). Kinerja dapat dinilai dari berbagai aspek, baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Silaen (2021) mengemukakan lima indikator utama untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas: Mutu hasil pekerjaan yang dicapai.
2. Kuantitas: Jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu: Ketepatan penyelesaian tugas sesuai jadwal.
4. Efektivitas: Tingkat keberhasilan pencapaian tujuan.
5. Komitmen: Tingkat dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Pemberian kompensasi yang adil dan memadai diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan dan keberlanjutan perusahaan. Kompensasi finansial seperti gaji dan insentif, serta kompensasi non-finansial seperti tunjangan dan fasilitas, menjadi faktor penting dalam kepuasan dan motivasi kerja (Pambreni & Rachmawati, 2024).

Menurut Afandi (2018), indikator kompensasi mencakup:

1. Upah dan Gaji: Pembayaran pokok yang diterima secara berkala.

2. Insentif: Penghargaan tambahan di luar gaji pokok.
3. Tunjangan: Imbalan non-tunai seperti tunjangan kesehatan atau jabatan.
4. Fasilitas: Kemudahan yang diberikan perusahaan untuk menunjang pekerjaan, seperti kendaraan atau tempat tinggal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di dalam perusahaan (Hasibuan, 2017). Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin juga dapat dianggap sebagai alat untuk membentuk dan memperbaiki perilaku, sikap, serta pengetahuan karyawan agar mereka dapat bekerja sama secara efektif dan meningkatkan kinerja (Framsiska et al., 2024).

Indikator disiplin kerja, berdasarkan Hasibuan (2017), meliputi:

1. Ketaatan terhadap aturan: Kepatuhan pada prosedur dan kebijakan perusahaan.
2. Ketepatan waktu: Disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian tugas.
3. Tanggung jawab tugas: Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
4. Kejujuran dalam bekerja: Keterbukaan dan integritas dalam menjalankan tugas.

Hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu banyak mengkaji hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Studi oleh Naga dan Herawati (2023) serta penelitian Anda sendiri menemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta penegakan disiplin yang konsisten, dapat mendorong peningkatan performa kerja.

Namun, ada pula pandangan lain, seperti yang dikemukakan oleh Habibi et al. (2023), yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja bisa bersifat tidak langsung, yaitu dimediasi melalui disiplin kerja. Dengan kata lain, kompensasi yang memadai dapat meningkatkan disiplin karyawan, dan pada gilirannya, disiplin yang baik tersebut akan meningkatkan kinerja mereka. Meskipun demikian, konsistensi hasil penelitian

menunjukkan bahwa kedua faktor ini memainkan peran vital dalam mencapai kinerja optimal di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pendekatan ini dipilih untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dalam model statistik (Sugiyono, 2022). Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel guna membangun teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan suatu fenomena (Sudaryono, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trimitra Selaras Prima Kota Depok yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk menghindari bias dan memastikan bahwa seluruh data dari populasi dapat terwakili dalam analisis, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat digeneralisasi (Emzir, 2015).

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel yang telah ditetapkan. Kuesioner ini mengukur kompensasi (gaji, insentif, tunjangan, fasilitas), disiplin kerja (ketaatan aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, kejujuran), dan kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh sampel.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan statistik menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Tahapan tersebut meliputi:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas:** Untuk memastikan instrumen penelitian valid dan konsisten dalam mengukur variabel (Ghozali, 2021).

2. **Uji Asumsi Klasik:** Terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik (Sugiyono, 2022).
3. **Analisis Regresi Linier Berganda:** Untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
4. **Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F):** Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sementara Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022).

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini diawali dengan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan di PT. Trimitra Selaras Prima. Kemudian, dilakukan studi literatur untuk menyusun landasan teori dan hipotesis. Setelah itu, kuesioner dirancang, divalidasi, dan diujikan reliabilitasnya. Kuesioner disebarkan kepada 32 karyawan sebagai sampel. Data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS untuk dianalisis sesuai dengan tahapan yang telah disebutkan, dan hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau valid dalam mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas dapat dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan menguji korelasi Pearson (r hitung), uji validitas digunakan untuk membandingkan antara r tabel dan r hitung.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Kompensasi	0.718	0.349	VALID
	0.565	0.349	VALID
	0.420	0,349	VALID

	0,390	0,349	VALID
	0,587	0,349	VALID
	0.621	0,349	VALID
	0,598	0,349	VALID
	0,634	0,349	VALID
Disiplin Kerja	0,660	0,349	VALID
	0,579	0,349	VALID
	0,562	0,349	VALID
	0,762	0,349	VALID
	0,745	0,349	VALID
	0,608	0,349	VALID
	0,646	0,349	VALID
	0.459	0,349	VALID
Kinerja Karyawan	0.629	0.349	VALID
	0.606	0.349	VALID
	0.364	0.349	VALID
	0.576	0.349	VALID
	0.815	0.349	VALID
	0.610	0.349	VALID
	0.617	0.349	VALID
	0.822	0.349	VALID
	0.629	0.349	VALID
	0.551	0.349	VALID

Berdasarkan Tabel diatas, terdapat 26 butir pernyataan, dengan 8 pernyataan untuk mengukur Kompensasi (X1), 8 pernyataan untuk Disiplin Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk Kinerja Karyawan (Y). Analisis uji validitas ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang dimaksud dinyatakan valid karena nilai korelasi r hitung lebih besar daripada nilai

korelasi r tabel (r hitung $>$ r tabel). sehingga seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dalam mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022), uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen dalam mengukur sesuatu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur hal yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak digunakan uji Cronbach Alpha, yaitu untuk menganalisis realibilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Reliabilitas indikator atau pernyataan dianggap memadai jika nilai Cronbach's Alpha melewati nilai sig. 0,7. Ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan memiliki tingkat konsistensi yang memadai.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Sig.	KETERANGAN
KOMPENSASI	0.707	> 0.7	RELIABEL
DISIPLIN KERJA	0.779	> 0.7	RELIABEL
KINERJA KARYAWAN	0.820	> 0.7	RELIABEL

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompensasi(X1) sebesar 0,707, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,779, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,820. Karena seluruh nilai berada di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel.

3. Uji Normalitas

Sugiyono (2022) menegaskan bahwa uji normalitas merupakan langkah penting untuk analisis statistik untuk memastikan data dipakai untuk model regresi berpengaruh normal atau tidak. dikarenakan banyak faktor statistik, seperti regresi linier, yang mengandalkan asumsi parametrik bahwa data berdistribusi. Dalam penelitian ini, uji

normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Suatu model regresi yang baik seharusnya memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Normalitas residual dapat dinyatakan terpenuhi apabila nilai signifikansi asimtotik (asyp. Sig) menunjukkan angka sebesar 0,05 atau lebih.

Tabel 3. Uji Normalitas

Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov Tes		
		Tidak terstandarisasi Sisa
N		32
Parameter Normal ^{a,b}	Berarti	.0000000
	Deviasi Standar	2.79756551
Paling Ekstrem	Mutlak	.135
Perbedaan	Positif	.135
	Negatif	-.083
Tes Statistik		.135
Asimilasi . Sig . (2-ekor)		.144 ^c
a. Uji distribusi adalah Normal.		
b. Dihitung dari data.		
c. Lilliefors Makna Koreksi .		

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,144 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2022), uji multikolinieritas dipakai memeriksa korelasi dengan sangat kuat antara variabel independen untuk model regresi linear. bila variabel independen saling berhubungan tinggi, maka akan menyebabkan masalah dalam interpretasi model, di mana koefisien regresi menjadi tidak stabil dan estimasi yang dihasilkan tidak akurat.

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel bebas. Adapun indikator adanya multikolinearitas adalah ketika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Koefisien ^a							
Model	Tidak terstandarisasi Koefisien		Standarisasi Koefisien	T	Tanda tangan	Kolinearitas Statistik	
	B	Kesalahan Standar	Beta			Toleransi	VIF
1 (Konstan)	-3.594	5.417		-.663	.512		
Kompensasi	.534	.206	.346	2.587	.015	.561	1.782
Disiplin Kerja	.791	.185	.572	4.272	.000	.561	1.782
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja adalah sebesar 0,561 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) keduanya sebesar 1,782. Karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen. Artinya, antar variabel bebas dalam model tidak saling memengaruhi secara signifikan atau sempurna, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk digunakan.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardized Coefficients	t	Sig.

		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.702	3.610		1.857	.074
	Kompensasi	-.048	.138	-.084	-.352	.728
	Disiplin Kerja	-.094	.123	-.182	-.759	.454
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi sebesar 0,728 dan untuk Disiplin Kerja sebesar 0,454. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual dinyatakan konstan dan asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

6. Uji Parsial T

Tabel 6. Hasil Uji Parsial T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.614	.138		18.966	.000
	Kompensasi	.013	.005	.335	2.441	.021
	Disiplin Kerja	.020	.005	.572	4.164	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hipotesis 1 (H1): Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Trimitra Selaras Prima Kota Depok.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,021, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan jumlah

sampel sebanyak 32 responden, derajat bebas (df) dihitung dengan rumus $n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,699. Sementara itu, nilai t hitung untuk Kompensasi adalah 2,441, lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya sistem Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Trimitra Selaras Prima Kota Depok.

Hipotesis 2 (H2): Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Trimitra Selaras Prima Kota Depok.

Berdasarkan hasil uji t parsial, diketahui variabel Disiplin Kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung sebesar 4,164 secara absolut lebih besar dari t tabel ($|4,164| > 1,699$). Oleh karena itu, H_2 juga diterima, yang berarti bahwa sistem Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Trimitra Selaras Prima Kota Depok.

7. Uji F

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.355	2	.177	32.765	.000 ^b
	Residual	.157	29	.005		
	Total	.512	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi						

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 32.765 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari F tabel sebesar 3,33 (pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$ dengan $\alpha = 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Trimitra Selaras Prima Kota Depok dapat diterima. Hasil ini menunjukkan

bahwa kedua variabel independen tersebut, jika digabungkan, memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3 (H3): Menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimitra Selaras Prima Kota Depok.

8. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.672	.07359
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,693 menunjukkan bahwa sebesar 69,3% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 30,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

9. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Tidak terstandarisasi Koefisien		Standarisasi Koefisien	T	Tanda tangan
		B	Kesalahan Standar	Beta		
1	(Konstan)	2.614	.138		18.966	.000
	Kompensasi	.013	.005	.335	2.441	.021
	Disiplin Kerja	.020	.005	.572	4.164	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.614 + 0,013 X_1 + 0,020 X_2, e$$

- A. Konstanta(a): Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 2.614. Penemuan ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja dianggap sebagai faktor konstan dalam konteks penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan ketika kedua variabel berada dalam kondisi minimum atau tidak berpengaruh.
- B. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,013 yang menunjukkan korelasi positif antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Interpretasi dari koefisien ini merupakan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel Kompensasi (X_1) akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,013, dengan asumsi bahwa variabel punishment dianggap konstan.
- C. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,020 yang menunjukkan adanya korelasi positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, interpretasi dari koefisien ini adalah bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel Disiplin Kerja (X_2) akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,020, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja dianggap konstan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Selaras Prima Kota Depok, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini didukung oleh hasil uji t parsial, di mana kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05. Secara bersamaan, hasil uji F juga menguatkan temuan ini, menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,693 menunjukkan bahwa 69,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada dua variabel independen dan menggunakan sampel yang terbatas dari satu perusahaan saja, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi pada perusahaan lain. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta menggunakan sampel yang lebih besar dari berbagai perusahaan untuk memperoleh temuan yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Emzir. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Framsiska, P., A. R, Y., & H., D. D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trijaya Maju Prima. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 3(2), 246-258.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi, R., Guntur, B., & Fitriani, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 22-34.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naga, S., & Herawati, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Kencana Multiguna. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 1-12.
- Ningsih, S., R., R., & Pambreni, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Prosedur Standar Operasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Inovasi Prima. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 23-35.
- Pambreni, Y., & Rachmawati, W. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Abadi Jaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 112-125.
- Pambreni, Y., Putra, E. F. R., & Setyo, D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trimitra Selaras Prima Kota Depok. *Jurnal Manajemen Global*, 7(1), 54-68.
- Rachmawati, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Jakarta: Global Cendekia.
- Silaen, F. E., S., A., & Y., D. P. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 45-56.

- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, A., & Yandi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Deepublish.