



Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Uno Artha Mulia Depok

Nudy Khalip Fathan

nudykhaliffatan07@gmail.com

Universitas Pamulang

Taufik Awaludin

dosen01844@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: nudykhaliffatan07@gmail.com

Abstrak. *Human resource management is very important in a company. Employee performance is one of the things that needs to be considered so that the goals of the company can be achieved. This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Uno Artha Mulia Depok. The research method used is quantitative analysis with an associative approach. The population and sample in this study were 53 respondents. data analysis techniques using instrument test, classical assumption test, regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, hypothesis testing. The results of this study are compensation and work discipline have a significant effect on the performance of PT Uno Artha Mulia employees.*

Keywords: *compensation, work discipline, employee performance*

Abstrak. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan disuatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Uno Artha Mulia Depok. Metode penelitian yang digunakan ialah Analisis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini ialah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia.

Kata Kunci: *kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Di Dalam sebuah perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi salah satu faktor utama perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Sumber daya manusia berperan strategis dalam mengelola dan mengoptimalkan tenaga kerja agar produktivitas meningkat. PT Uno Artha Mulia merupakan suatu perusahaan menjalankan usaha dibidang Valuta Asing (UnoValas), Minuman (UnoCoffee), Makanan (UnoRasa), Penyewaan Ruangan Meeting dan Training (UnoAcademi), Travel (UnoWisata) dan juga Emas (Emas X) yang telah berdiri sejak tahun 2018. PT Uno Artha Mulia bertujuan untuk menjadi Perusahaan Money Changer yang beroperasi di seluruh Indonesia. Saat ini ada lebih dari 50 karyawan dari PT Uno Artha Mulia, dan siap untuk memberikan layanan tukar mata uang yang cepat, akurat, dan efisien kepada pelanggan. Dengan banyaknya karyawan atau pegawai yang ada diperusahaannya PT Uno Artha Mulia perlu menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaannya agar seluruh aspek yang diperlukan dapat secara optimal mendukung kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan salah hal penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan tujuan perusahaan. Kinerja sendiri berkaitan dengan proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, hal ini dapat dimaknai juga tentang pegawai yang dapat mencapai dan memenuhi

tugas yang telah diberikan kepadanya serta memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Berdasarkan data yang didapatkan penulis

Kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan hasil yang bervariasi. Aspek kedisiplinan, kerja sama, dan kepemimpinan berada dalam kategori baik, namun terdapat beberapa aspek yang belum memenuhi standar kinerja yang diharapkan, seperti tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan keterampilan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan mengalami tren penurunan dari tahun ke tahun, terutama dalam hal tanggung jawab, kualitas, dan kuantitas kerja. Salah satu permasalahan yang menonjol adalah rendahnya kualitas layanan Customer Service, di mana beberapa karyawan belum menguasai keterampilan yang dibutuhkan, sehingga berdampak pada kepuasan pelanggan. Penurunan kinerja yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya semangat karyawan serta kurangnya kedisiplinan dan tanggungjawab karyawan.

Kompensasi dan disiplin kerja merupakan dua hal yang biasanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, selain itu disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan kurangnya kedisiplinan karyawan dapat menghambat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Atas dasar hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uno Artha Mulia. Kedua, Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uno Artha Mulia. Ketiga, Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uno Artha Mulia

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Clayton Reeser (1973) manajemen merupakan pemanfaatan sumber daya manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan

Kompensasi

Menurut (Wati et al dalam Firdaus, 2022) kompensasi merupakan segala jenis imbalan dalam bentuk uang, jasa yang berkaitan dengan hubungan karyawan, dan tunjangan yang dialami karyawan.

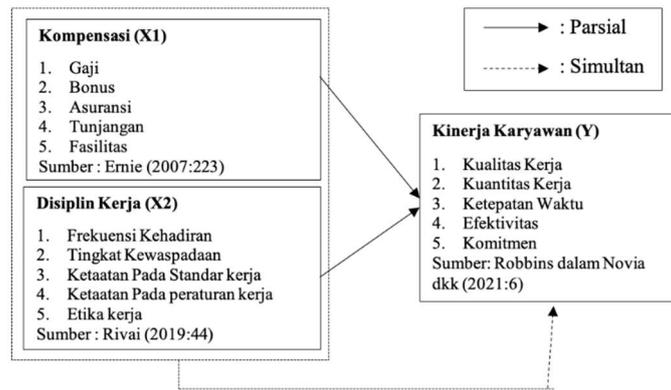
Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah instrumen yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan tujuan agar mereka mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran, ketaatan terhadap aturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Eko & Mochklas (2020:10), kinerja atau performa merupakan hasil kerja yang diperoleh individu atau kelompok di sebuah organisasi, yang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab yang ditetapkan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan standar moral dan etika.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 kerangka berpikir

Hipotesis

- Ha1 : - Diduga Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uno Artha Mulia Depok
- Diduga Kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uno Artha Mulia Depok
- Ha2 : - Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uno Artha Mulia Depok
- Diduga Disiplin kerja Tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uno Artha Mulia Depok
- Ha3 : - Diduga Kompensasi & Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uno Artha Mulia Depok
- Diduga Kompensasi & Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uno Artha Mulia Depok

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan Analisis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Sedangkan pendekatan asosiatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan pendekatan asosiatif memiliki tingkat analisis yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendekatan deskriptif dan komparatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,703	>0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,606	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,617	>0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alph* lebih besar dari 0,60

Uji normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolm	ogorov-Smir	nov Test
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70480971
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.048
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table diatas menunjukkan bahwa Nilai signifikan, $\alpha = 0,200$, ditentukan dengan menganalisis hasil uji yang disajikan dalam tabel. Nilai ini lebih besar dari $\alpha = 0,050$, atau ($0,200 > 0,050$). Olehkarena itu, diasumsikan bahwa distribusi persamaan dalam uji ini normal

Uji multikolinieritas

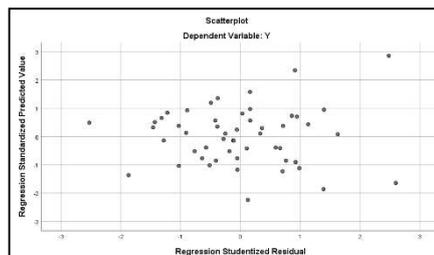
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.148	6.766
	Disiplin Kerja	.148	6.766
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada table diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah 6,766, yang berarti nilai VIF kurang dari 10,00, dan nilai toleransi adalah 0,148, yang berarti nilai toleransi lebih besar dari 0,1

Uji heteroskedasitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter plot

Sumber : Data Olahan peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan 101 atas dasar hal tersebut maka dapat disimpulkan jika tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.894	.890	1.73857	2.283

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada table diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai sebesar 2,283. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan tabel DW dengan jumlah data (n) = 53, jumlah variabel independent (k) = 2, dan nilai signifikansi sebesar 0,05. Maka diperoleh $dU = 1,635$, $dL = 1,479$. Karena syarat dikatakan tidak terjadigejala autokoreelasi $du < dw < 4 - du$, maka hasil uji autokorelasi dalam penelitianini yaitu $= du (1,635) < dw (2,283) < 4 - du (2,365)$. Karena $du < dw < 4 - du$, makadapat ditarik kesimpulan jika tidak terjadi gejala autokorelasi

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.945	1.63		1.797	.078
	Kompensasi	.906	.058	.908	15.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel kompensasi pada table diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 2,945 + 0,906 X1$. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, pertama, Nilai konstanta 2,945 artinya apabila variabel kompensasi sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan bernilai 2,945. Kedua, Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,906 memiliki arti bahwa jika konstanta tersebut tetap, maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,906 satuan.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.291	1.332		1.720	.091
	Disiplin Kerja	.921	.047	.939	19.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana variabel disiplin kerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh persamaan regresi $Y = 2,291 + 0,921 X_2$. Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, pertama, Nilai konstanta 2,291 artinya apabila variabel disiplin kerja sama dengan nol maka variabel kinerja karyawan bernilai 2,291. Kedua, Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,921 memiliki arti bahwa jika konstanta tersebut tetap, maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,921 satuan

Uji regresi linier berganda

Tabel 7 Hasil Analisis koefisien korelasi secara parsial antara Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.908**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa Nilai R signifikansi korelasi antara kinerja karyawan (Y) dan pengadaan (X1), berdasarkan hasil pengujian pada tabel, nilai R signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, dengan skor Korelasi Pearson kategori-kelas yang **sangat kuat** sebesar 0,908. Sementara itu, uji korelasi Pearson yang disebutkan di atas menunjukkan adanya hubungan yang positif yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antar keduanya. Tingginya hubungan antara kinerja karyawan (Y) dan variabel kompensasi (X1) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi yang positif.

Tabel 8 Hasil Analisis koefisien korelasi secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.939
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.939	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa Nilai R signifikansi korelasi antara kinerja karyawan (Y) dan pengadaan (X2), berdasarkan hasil pengujian pada tabel, nilai R signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, dengan skor Korelasi Pearson kategori-kelas yang **Sangat Kuat**

sebesar 0,939. Sementara itu, uji korelasi Pearson yang disebutkan di atas menunjukkan adanya hubungan yang positif yang menunjukkan adanya hubungan yang **Sangat Kuat** antara keduanya. Tingginya hubungan antara kinerja karyawan (Y) dan variabel remunerasi (X1) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi yang positif.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.945 ^a	.894	.890	1.73857	.894	210.644	2	50	.000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji di atas menunjukkan bahwa nilai signifikannya adalah 0,000 maka dapat dikatakan terdapat korelasi antara variabel, dan Koefisien korelasi (R) sebesar 0,945 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R pada tabel di atas sebesar 0,945 atau 94,5% menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dapat memengaruhi variabel kinerja karyawan dengan tingkat hubungan **Sangat kuat**. Sementara variabel lain memengaruhi sisanya sebanyak $(100 - 94,5 = 5,5\%)$.

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.890	1.73857
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa besaran R square adalah 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 89,4% dari variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sisanya sebesar 10,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, tanggung jawab, pendidikan dan lain sebagainya. Selanjutnya Hasil Uji Koefisien Determinasi parsial variabel kompensasi di bawah ini :

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.821	2.21212
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa R square adalah 0,825, atau 82,5%. Menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi (X1) memiliki dampak sebesar 82,5% terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dan 17,5% sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.883	.880	1.81109
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa R square adalah 0,883, atau 88,3%. Menunjukkan bahwa variabel independen Disiplin kerja (X2) memiliki dampak sebesar 88,3% terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dan 11,7% sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t

Tabel 13 Hasil Uji T Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.650	1.308		1.261	.213
	Kompensasi	.276	.120	.277	2.312	.025
	Disiplin Kerja	.670	.117	.684	5.707	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji t diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari kedua variabel, yaitu kompensasi ($2,312 > 2,0085$) dan disiplin kerja ($5,707 > 2,0085$) dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} . Selain itu, nilai sig untuk kompensasi ($0,025 < 0,05$) dan disiplin kerja ($0,000 < 0,05$) lebih kecil dari nilai signifikansi. dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kinerja karyawan dari uji t kompensasi dan disiplin kerja yang dilakukan secara bersamaan

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273.397	2	636.698	210.644	.000 ^b
	Residual	151.132	50	3.023		
	Total	1424.528	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi						

Sumber ; Data Olahan Peneliti SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai F_{hitung} yaitu sebesar 210,644, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,18. Dengan demikian, nilai F_{hitung} adalah $210,644 > F_{tabel}$ 3,18 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sebagaimana dapat diamati. Variabel kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia dapat dimodelkan menggunakan teknik regresi ini. Dengan kata lain, dapat kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan. Peningkatan kinerja karyawan secara simultan melalui kompensasi dan disiplin kerja yang baik dapat menjadi strategi bagi karyawan PT Uno Artha Mulia untuk meningkatkan tingkat kinerja di antara para karyawannya

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Uno Artha Mulia Depok

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia Depok, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 2,945 + 0,906 X_1$. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (15,495) yang lebih besar dari t_{tabel} (2,0085), sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,908 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan nilai determinasi sebesar 82,5%, yang berarti kompensasi berkontribusi sebesar 82,5% terhadap kinerja karyawan, sementara 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Analisis deskriptif terhadap indikator gaji dan insentif menunjukkan bahwa perusahaan belum memberikan kompensasi yang memadai, dengan skor 2,45 yang masuk dalam kategori kurang baik. Hal ini terlihat dari persepsi karyawan mengenai gaji yang belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pangan keluarga serta kurangnya asuransi kesehatan yang menunjang kesejahteraan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dan pemberian asuransi dapat memperbaiki kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahid Eka Saputra dan Darmanah (2019), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang juga terjadi di PT Uno Artha Mulia Depok.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Uno Artha Mulia Depok

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia Depok, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 2,291 + 0,921 X_2$. Hal ini diperkuat oleh hasil uji hipotesis, di mana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (19,578) lebih besar dari t_{tabel} (2,0085), sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,939 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan nilai determinasi sebesar 88,3%, yang berarti kompensasi berkontribusi sebesar 88,3% terhadap kinerja karyawan, sementara 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, analisis deskriptif terhadap indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam mematuhi prosedur kerja, dengan skor 2,28 yang masuk dalam kategori kurang baik. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Salman Frisi yang dipublikasikan dalam jurnal Humaniora, yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kompensasi dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Uno Artha Mulia.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Uno Artha Mulia Depok

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia, sebagaimana ditunjukkan oleh

persamaan regresi linier berganda $Y = 1,650 + 0,276 X_1 + 0,670 X_2$. Pengaruh simultan kedua variabel ini diperkuat oleh hasil uji F, di mana nilai Fhitung (210,644) lebih besar dari Ftabel (3,18), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,894 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, uji determinasi (R Square) sebesar 0,894 mengindikasikan bahwa 89,4% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan 10,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rizki Catur Sasongko yang dipublikasikan dalam Jurnal Valuasi, yang juga menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia Depok, dengan koefisien korelasi sebesar 0,908 yang menunjukkan hubungan sangat kuat serta kontribusi sebesar 88,3%. Hal ini diperkuat dengan nilai thitung > ttabel serta signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,939 dan kontribusi 82,5%. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 89,4% dan nilai Fhitung > Ftabel. Maka dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Uno Artha Mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, IX*, 369-376.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, III*, 235-246.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, III*, 94-102.
- Arikunto. (2018). *Dasar-Dasar Statistik*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, & Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryadinata, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pugung). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA, VIII*, 147-153.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponogoro: Umpo Press.

- Fausan, P., & Noor, M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Sawit Perdana di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, VI, 44-54.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, XI, 1408-1418.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mukrodi, Catio, M., & Sutoro, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Ramenusa, O., & Kedale, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Purnabile Abadi Bitung. *Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*, I, 41-51.
- Rivai, & Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Flex Media Komputido.
- Saputra, J., & Fermayani, R. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Padang. *Menara Ekonomi*, V, 30-42.
- Novia, S., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simamora, & Heary. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIEYKPN.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Sinambela, L. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Jakarta Bumi Aksara.
- Siregar, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (JEBAKU)*, III, 78-86.
- Situmorang, A., Munthe, R., & Purba, F. (2022). Ppengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi Usi*, IV, 16- 23.
- Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E., & Saefullah, K. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.
- Surya, D. (2010). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, H. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-01*. Jakarta: Kencana.
- Triton, P. (2009). *Sumber Daya Manusia. Cetakan 1*. Yogyakarta: Oryza.
- Tsauri, S (2014). *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember press.
- Veithzal, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yohana, P., & Yani, M. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Trio Raya Cabang Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, V, 35-44.