



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kharisma Cahaya Krisnawan Bogor Jawa Barat

Selti Lesnussa

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Hira Maulida

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
seltilesnussa0@gmail.com, dosen02450@unpam.ac.id

Abstrak. *The research aims to determine the influence of work discipline and compensation on the performance of employees of PT Kharisma Cahaya Krisnawan Bogor, West Java, this type of research uses a quantitative method. Which is descriptive. The respondents of this study were all employees at PT Kharisma Cahaya Krisnawan Bogor, West Java, with a population of 55 (fifty-five) employees and used questionnaires to collect data from Variables of Work Discipline and compensation and Vaeiabel .performance of employees. The results of the study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the test value of t -table $2.478 > \text{table } 1.674$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, meaning that work discipline (X_1) affects employee performance (Y) and the variable work discipline (X_2) is calculated by $6.326 > \text{table } 1.674$ meaning that work discipline (X_2) affects employee performance (Y). while based on the results of the F test, it was found that the f_{cal} value was $63.729 > \text{ftable } 3.16$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Thus, it can be said that work discipline and work compensation together have a positive and significant effect on employee performance at PT Kharisma Cahaya Krisnawan Bogor West Java..*

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

Abstrak Penelitian bertujuan Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Cahaya Krisnawan Bogor Jawa Barat jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Yang bersifat deskriptif .Responden penelitian ini adalah seluruh keryawan pada PT Kharisma Cahaya Krisnawan Bogor Jawa Barat ,dengan populasi yang berjumlah 55 (lima puluh lima) orang keryawan dan menggunakan kuesioner untuk Pengumpulan data dari Variabel Disiplin Kerja dan kompensasi dan Vaeiabel .kinerja keryawan . Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keryawan hal ini di buktikan dengan nilai uji t thitung $2,478 > \text{tabel } 1,674$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$,artinya bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel Disiplin kerja (X_2) thitung sebesar $6,326 > \text{tabel } 1,674$ artinya bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). sementara berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai fhitung $63,729 > \text{ftabel } 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja dan Kompensasi kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Cahaya Krisnawan Bogor Jawa Barat

Kata Kunci: **Disiplin Kerja, Dan Kompensasi , Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Karena semua perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dari para karyasan sesuai dengan keinginan perusahaan sebagaimana mestinya, untuk kemajuan menurut “Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada

periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Dapat dikatakan dari pernyataan kutipan diatas, jika karyawan menggunakan kemampuannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya yaitu mengenai keahlian dan sikap perilakunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka akan semakin mudah perusahaan mencapai hasil tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya

Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan tentu tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa adanya dorongan dari perusahaan seperti Disiplin kerja dan kompensasi kerja yang buruk berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi pencapaian total kinerja perusahaan. Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja dikatakan baik apabila rencana atau kegiatan yang telah ditetapkan atau disusun dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah tabel pencapaian target kinerja karyawan PT Kharisma Cahaya Kota Bogor Jawa Barat periode 2021-2022

Data Kinerja Karyawan Tahun PT Kharisma Cahaya Krisnawan Kota Bogor

Tahun	Target	Terealisasi	Presentase	Keterangan
2022	5000 unit	4500 unit	80%	Cukup
2023	4000 unit	3500 unit	87%	Baik
2024	6500 unit	5000 unit	76%	Cukup

Sumber PT. Kharisma Cahaya Krisnawan Kota Bogor Jawa Barat

Dari data diatas dapat diketahui data pencapaian target karyawan pada tahun 2020 mencapai presentase 80%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan yaitu 87%, kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu 76%, namun itu belum cukup baik sesuai dengan keinginan pimpinan perusahaan, realisasi pencapaian target kinerja karyawan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan oleh PT Kharisma Cahaya Krisnawan Kota Bogor Jawa Barat. Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja, dimana disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Kebutuhan itu berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari perilakunya

Tabel.1.2
Data disiplin kerja Karyawan PT Kharisma Cahaya Krisnawan Kota Bogor Jawa Barat.

No	Keterangan	2022		2023		2024	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Terlambat	17	30,9%	16	29%	14	25,4%
2	Izin	15	27,2%	20	36,3%	17	30,9%
3	Alfa	12	21,8%	8	14,5%	9	16,3%
4	Sakit	20	36,3%	12	21,8%	16	29%
5	Cuti	7	12,7%	14	25,4%	14	25,4%
Jumlah Karyawan		55		55		55	
Hari Kerja		270		270		270	

Sumber PT Kharisma Cahaya Krisnawan Kota Bogor Jawa Barat

Dari hasil absensi tersebut diatas dapat dilihat bahwa terjadi luktuatif pada keterlambatan masuk kerja para pegawai yaitu ditahun 2022 sebesar 30,9% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2024 sebesar 29% dan kembali mengalami penurunan ditahun 2024 menjadi 25,4%. Sehingga dapat dikatakan tingkat kedisiplinan karyawan ada kemajuan walaupun belum optimal dan kurangnya kesadaran akan aturan yang telah ditetapkan. Diantaranya ialah kurangnya motivasi serta pemberian penghargaan yang didapat dari perusahaan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik terhadap prestasi dari hasil pekerjaan yang mereka telah kerjakan Menurut Drastyana (2021:7) "kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan Diterima oleh karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubuang kepegawaian yang dikemas dalwmsuatu sistim imbalan jasa

Tabel 1:3
Data kompensasi karyawan Pt Kharisma Cahaya Krisnawan kota bogor jawa barat

Tahun	Gaji Diterima	Umk Kota Bogor Jawa Barat	Kekurangan	Kenaikan Presentasi
2022	3.500.000	4.168.268	668.268.,	1,9%
2023	3700.000	4.230.792	530.792.,	1,4%
2024	3.900.000	4.280.214	380.214.,	0,9%

Sumber: PT Kharisma Cahaya Krisnawan kota bogor

Berdasarkan tabel data gaji diterima karyawan yang belum memenuhi standar UMK kota bogor jawa barat, hal inimembuktikan bahwah kompensasi yang diter karyawan tidak sesuai dan digunakan hal ini tentu saja menyebabkan kinerja karyawan belum optimal atau cendrung menurun karena komspsansi merupakan hal yang sangat sensitif karena berkaitan dengan kebutuhan semakin bertambah namun gaji yang diberikan masih berkurang untuk kebutuhan sehari-hari Hal ini juga dibuktikan dengan tingkat rendahnya absensi. Hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab- akibat (causally related). Oleh karena itu PT Kharisma Cahaya Krisnawan kota Bogor Jawa Baratmenyadari bahwa pentingnya disiplin dan kompensasi terhadap karyawan harus dumbangi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan

Tabel 1 :4
Daftar Kinerja Keryawan

No	Indikator	Mencapai Target	Tidak mencapai Target	Presentasi
1	Kualitas	47	6	86%
2	Kuantitas	40	15	50%
3	Ketepatan Waktu	48	8	68%
4	Efektivitas	48	7	87%
5	Komitmen Kerja	50	17	70%

Berdasarkan tabel di atas terlihat kinerja PT.Kharisma Cahaya Krisnawan. kurang maksimal data diatas menunjukkan pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma norma sosial yang menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan Disiplin (Jufrizen & Hadi, 2021) “Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.” Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) “Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Kompensasi

Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat Menurut Akbar et al (2021: 125) kompensasi adalah semua bentuk pengambilan (return) finansial dan tunjangan – tunjangan yang diperoleh pegawai sebagian sebagian dari sebuah hubungan kepegawain. Selanjutnya Sedangkan: Menurut Dewi, et al., (2021:56) pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai yang dibebankan padanya, sehingga pegawai mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya Menurut Hasibuan, (2020:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Hasibuan, (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut (Chairunnisah et al., 2021) “Kinerja karyawan adalah Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas.” Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) “Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.”

METODE PENELITIAN

Teori jenis penelitian asosiatif penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah system, terencana dan terstruktur dengan jelas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Kuantitatif karena Pengaruh Disiplin (X_1)

dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang diperoleh berupa data kuantitatif. Teori Metode Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan angka dan statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Metode ini digunakan untuk mengukur fenomena secara objektif. Menurut Beryman (2020). Bahwa, penelitian kuantitatif penelitian yang mengandalkan data statistik. Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengelolah data dengan angka untuk menghasilkan informasi terstruktur, bertujuan untuk menggambarkan ciri-ciri objek, peristiwa, situasi atau penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantitatif (pengukuran).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8
Validitas variabel disiplin kerja

No	No item	Rhitung	rtabel	keterangan
1	X1.1	0,515	0,220	Valid
2	X1.2	0,453	0,220	Valid
3	X1.3	0,311	0,220	Valid
4	X1.4	0,287	0,220	Valid
5	X1.5	0,395	0,220	Valid
6	X1.6	0,285	0,220	Valid
7	X1.7	0,272	0,220	Valid
8	X1.8	0,570	0,220	Valid
9	X1.9	0,692	0,220	Valid
10	X1.10	0,447	0,220	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada disiplin kerja (X_1), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel dimana rtabel yaitu 0,220

Tabel 4.9
Uji validitas kompensasi kerja

No	No item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,542	0,220	Valid
2	X2.2	0,310	0,220	Valid
3	X2.3	0,374	0,220	Valid
4	X2.4	0,587	0,220	Valid
5	X2.5	0,323	0,220	Valid
6	X2.6	0,236	0,220	Valid
7	X2.7	0,325	0,220	Valid
8	X2.8	0,234	0,220	Valid
9	X2.9	0,414	0,220	Valid
10	X2.10	0,281	0,220	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa uji validitas pada kompensasi kerja (X_2), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel dimana rtabel yaitu 0,220

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	No item	<i>R_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	Y.1	0,298	0,220	Valid
2	Y.2	0,241	0,220	Valid
3	Y.3	0,230	0,220	Valid
4	Y.4	0,734	0,220	Valid
5	Y.5	0,546	0,220	Valid
6	Y.6	0,525	0,220	Valid
7	Y.7	0,504	0,220	Valid
8	Y.8	0,277	0,220	Valid
9	Y.9	0,412	0,220	Valid
10	Y.10	0,659	0,220	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji Validitas pada Kinerja karyawan (Y), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel dimana r tab

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Disiplin kerja

Re liability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,480	10

Tabel 4.12
Hasil reliabilitas kompensasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,189	10

Tabel 4.13
Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	of Items
0,214	10

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.14
Uji normalitas Kolmogorov- smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,59561188

Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,074
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikan kolmogorov-smirnov sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

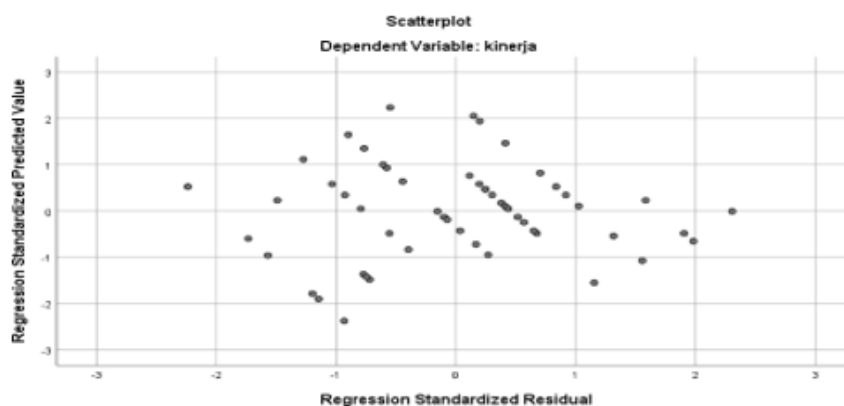
Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,703	5,343		5,185	,000		
	Disiplin	,216	,091	,315	2,380	,021	,905	1,104
	Kompensasi	,174	,120	,193	1,456	,151	,905	1,104
a. Dependent Variable: kinerja								

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, maka kolom tolerance nilai tolerance variabel disiplin kerja adalah 0,905 dan nilai tolerance variabel kompensasi adalah senilai 0,905 atau diatas 0,1 pada kolom VIF nilai VIF variabel disiplin kerja adalah senilai 1,104 dan nilai VIF kompensasi kerja adalah senilai 1,104 atau dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena dalam penelitian ini nilai tolerance di atas 0,1 yaitu 0,905 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 1,104

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik diatas, jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik, turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil analisis regresi Linier Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,703	5,343		5,185	,000
	X1	,216	,091	,315	2,380	,021
	X2	,174	,120	,193	1,456	,151

a. Dependent Variable: Y

1. Konstan sebesar 2,703 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada disiplin kerja (X_1) dan Kompensasi kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan memiliki nilai 2,703
2. Nilai koefisien regresi linier berganda pada variabel disiplin kerja (X_1) yaitu sebesar 0,216. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja (X_1) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan akan meningkat sebesar 0,216
3. Nilai koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat kekuatan hitungan antara variabel Kompensasi (X_2) yaitu sebesar 0,174. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Disiplin kerja (X_1) semakin baik, maka kinerja karyawan pada perusahaan akan meningkat sebesar 0,174.

Koefisien Korelasi

Tabel 4.17
Uji koefisien korelasi secara simultan X_1 dan (X_2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,460	3,09342

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui nilai korelasi antara Disiplin kerja (X_1) dan Kompensasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,685 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,700 – 1,000. Artinya Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_1) Dan Kompensasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,655	2,47249
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,655 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan sebesar 65,5% sedangkan sisanya ($100 - 65,5\%$) = 34,5% dipengaruhi faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4.19
Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,578	3,033		,520	,605
	Disiplin	,255	,167	,246	2,478	,194
	Kompensasi	,625	,174	,628	6,326	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil uji terhadap variabel disiplin kerja (X_1) didapatkan thitung sebesar 2,478 dan ttabel 1,674 ($Df = n - k - 1$ jadi $Df = 55 - 2 - 1 = 52$) atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan.

Berdasarkan hasil uji terhadap variabel kompensasi kerja (X_2) didapatkan thitung sebesar 6,326 dan ttabel 1,674 ($Df = n - k - 1$ jadi $Df = 55 - 2 - 1 = 52$) atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel kompensasi kerja (X_2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada perusahaan

Tabel 4.20 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	779,172	2	389,586	63,729	,000 ^b
	Residual	391,246	52	5,999		
	Total	1170,418	54			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin						

Berdasarkan hasil uji simultan Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 63,729 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kharisma Cahaya Krisnawan Bogor Jawa Barat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji Regresi Parsial (uji t) dan Uji Regresi Simultan (uji f) yang mana sebelumnya dilakukan uji validitas data, uji Reliabilitas, uji Multikolinieritas, uji Autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, dan analisis determinasi untuk mengetahui kualitas data yang digunakan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Secara parsial variabel Disiplin kerja (X_1) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel Disiplin kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,478 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,674$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$
2. Secara parsial variabel Kompensasi kerja (X_2) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel kompensasi kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,326 dan $t_{tabel} 1,674$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$
3. Secara simultan variabel Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 63,729 > nilai F_{tabel} sebesar 3,16 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 tolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z., SE, M., (2020). *Cara Mudah Bisnis Percetakan Yang Kekinian*. Jakad Media Publishing.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, (2023). Analisis Data Penelitian Kuantitatif: Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430-448
- Arlinda, F., & Sulistyowati, R. (2021). Pengaruh Penerapan Program Adaptasi CHSE (Cleanliness, Health, Safety, Environment) Terhadap Kepuasan Pengunjung destinasi Wisata Kabupaten Kediri di era new normal serta dampaknya pada Pengembangan Ekonomi Pariwisata & industri kreatif. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 9(3), 1404-1416
- Drastyana, S. F. (2021). Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi.

- Dr, P. "Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D." CV. Alfabeta, Bandung 25 (2008).
- Edison, Emron; Kartika, Titing; Azhzri, Robby. Analisa kualitas pelayanan dan produk terhadap keputusan pembelian. 2020.
- Eriza,Rianzani, A., Indratma, H. T., Satria, K. I., & Akbar, M. Analisis Sistem Kompensasi Berdasarkan Job Value terhadap Ukm Konveksi Xyz Kabupaten Bogor. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(1), 469055.
- Faqih, A. I., & Sulistyowati, E. (2021, March). Perencanaan Pajak, Beban Pajak Tangguhan, dan Aset Pajak Tangguhan terhadap Manajemen Laba. In *Seminar Nasional Akuntansi Dan Call for Paper* (Vol. 1, No. 1, pp. 551-560).
- Griffin, (2021). Pengertian, Fungsi, dan Unsur-Unsur Manajemen. *Journal Entrepreneur*.
- Handoko, R. (2021). *Aplikasi Manajemen Pengarsipan Dokumen Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Barito Kuala* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen*, 7 (1), 35–54.
- Nadapdap, Noventine Natasya, Tuty Lindawati, and Antonius Yuniarto. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* 11.1 (2022): 41-51.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (No. tfbve). Center for Open Science
- Retnowati, Eli, rudy Handoko, and Rachmad Ihya. "Pengaruh Insentif, Bonus Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea Di Sidoarjo." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11.2 (2021): 1-9
- Ummah, Dinda Ul'fatu Sya'adul. *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Survey pada Karyawan PT. Aretha Nusantara Farm Kuningan)*. Diss. Universitas Kuningan, 2025.
- Vinidita, Gracea Allesandra, and Imam Ghozali. "Pengaruh Risiko Audit terhadap Biaya Audit Eksternal di Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2018-2019)." *Diponegoro Journal of*
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Kisiplin Kerja Karyawan Pada pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Volume*, 6(1), 55-65.

Jurnal

- Sunarto, Ading (2022), Jurnal Ilmu Sosial, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang, Vol.1, 2828-3368, 27-36.
- Rahmadani (2023) Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 6 No. 2
- Euis Lestari Nurzakia (2024) Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia) VOL. 6, NO. 1, PP. 46–64

- Nanda Amelia Agustina (2023) Jurnal Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI Vol.2, No.1
- Ali Nurdin (2023) : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Kecamatan Pedurungan Vol. 21, No. 2
- Langda Aditya Wijaya (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Volume 10, Nomor 4,
- Agus Dwi Cahya (2021) Jurnal Sinar Manajemen Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik Volume 08, Nomor 02
- Alessandro Leande (2024) Jurnal I of Trends Economics and Accounting Research Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Vol 4, No 4 2745-7710