Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer
Volume 7, Nomor 3, Agustus 2023
http://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12717
e-ISSN : 2541-1330
p-ISSN : 2541-1332

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Satrira Solusi Indonesia Jakarta Selatan

Henni Marlinah[1], Ermita Surya Douanna[2]
[1,2]Universitas Pamulang
Tangerang, Indonesia

dosen02187@unpam.ac.id

*Penulis Korespondensi
Diajukan : 18/07/2023
Diterima : 08/08/2023
Dipublikasi : 08/08/2023

ABSTRAK
Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, dan dalam mencapai visi dan misi organisasi, faktor disiplin kerja dan kompensasi karyawan memainkan peran penting. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Satrira Solusi Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling probability yaitu menggunakan sampel sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diketahui secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini memberikan panduan yang berharga bagi manajemen PT Satrira Solusi Indonesia dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yakni dengan memperkuat disiplin kerja dan menjaga sistem kompensasi yang memadai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja karyawan, Kompensasi.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut (Rizki & Suprajang, 2017) sumber daya manusia merupakan,suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian ,pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi. Disiplin kerja mencakup sikap, perilaku, dan kesadaran karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, serta aturan dan prosedur yang berlaku dalam lingkungan kerja (Nurjaya, 2021). Disiplin kerja yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan profesional. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik, mematuhi aturan perusahaan, dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

e-ISSN : 2541-1330
p-ISSN : 2541-1332

kerja, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi, tidak semua karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang sama. Beberapa faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk memahami hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang memengaruhinya (Kuddy, 2017).

Selanjutnya, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi. Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Kadarisman, 2012). Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi motivator bagi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat membantu menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas (Saputra & Mulia, 2020). Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang adil cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi, sistem kompensasi yang tidak memadai atau tidak transparan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan rendahnya motivasi, kurangnya keterikatan, dan penurunan kualitas kerja (Juniarso, 2019).

PT. Satrira Solusi Indonesia yang bergerak di bidang jasa, jasa pengendalian hama (Pest Control) dan jasa pembuatan website. PT Satrira Solusi Indonesia memiliki Visi menjadi perusahaan jasa terbaik dengan mengutamakan kualitas yang prima dan Misi kami adalah mengembangkan usaha jasa pest control dan security di Indonesia yang mengutamakan kualitas pelayanan yang memuaskan para pelanggan sebagai sarana dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Visi misi PT Satrira Solusi Indonesia yang ditetapkan maka PT Satrira Solusi Indonesia menentukan standar perusahaan yang didukung oleh tenaga ahli / para teknisi yang telah bekerja dan berpengalaman lebih dari 10 tahun pada industri jasa pengendalian hama (Pest Control) dan jasa pembuatan website. Kami sudah berpengalaman 5 tahun kurang lebih, dengan karyawan specialist yang terlatih, bersertifikat dan sudah mempunyai dan berpengalaman. Kurang lebih sudah 500 klien yang sudah kami berikan pelayanan

Dalam mencapai visi dan misi tersebut, disiplin kerja dan kompensasi karyawan memainkan peran penting. Disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan (Triyaningsih, 2014). Karyawan yang disiplin akan cenderung menjalankan tugas dengan baik, mematuhi aturan perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan. Selain itu, kompensasi yang adil dan memadai juga merupakan faktor penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusinya akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap perusahaan (Kadarisman, 2012). Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas pelayanan, loyalitas karyawan, dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang pentingnya disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang adil dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Satrira Solusi Indonesia dalam merancang kebijakan dan praktik terkait disiplin kerja dan kompensasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta meningkatkan kepuasan pelanggan dan kesejahteraan karyawan.

II. STUDI LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Sukendia & Harianto, 2021). Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berikut ini merupakan definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer
Volume 7, Nomor 3, Agustus 2023 e-ISSN : 2541-1330
http://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12717 p-ISSN : 2541-1332

ahli: Menurut (Sihombing, 2019) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Menurut (Choirunissa et al., 2019) mengemukakan kompensasimerupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial, maupun non finansial pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang biak akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh,mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut (Herijanto et al., 2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu kerja. Menurut (PUTRI, 2020) Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut (Sholeh, 2016) Kinerja (performance) hasil darisuatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu disiplin kerja dan kompensasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis menggunakan metode statistik kuantitatif, khususnya dengan menggunakan Program SPSS versi 26. Penelitian ini dilakukan di PT Satrira Solusi Indonesia yang terletak di Jalan Mampang Prapatan Raya no. 73A, Jakarta Selatan, DKI Jakarta.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Satrira Solusi Indonesia. Populasi penelitian sebanyak 59 orang yang dipilih menggunakan teknik sampling probability sampling, yaitu simple random sampling (Sugiyono, 2016).. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin.

Adapun jumlah responden dalam penelitian, ditentukan melalui perhitungan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = Tingkat Kesalahan

Dengan populasi (N) sebanyak 5 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka besarnya sampel (n) dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{59}{1 + 59\,(0{,}05)^2} = 51{,}41$$

Jadi besarnya sampel yang harus digunakan adalah 51,41 orang dan dibulatkan menjadi 51 orang, hal ini dilakukan untuk mempermudah proses perhitungan statistik dan penganalisaan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

e-ISSN : 2541-1330
p-ISSN : 2541-1332

kecocokan data dengan model regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa nilai residual dari model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji kesamaan varian residual dalam model regresi. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	21	41.18%
Perempuan	32	58.82%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data kuesioner, 2023

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase(%)
21-25	6	11.76%
26-30	13	25.49%
31 -35	18	35.29%
36 - 40	6	11.76%
>41	8	15.69%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data kuesioner, 2023

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan persentase sebesar 58.82%. Jumlah responden terbanyak ditemukan pada kelompok usia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau 35.29%.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data secara analisis dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikn diatas 0,05. Berikut adalah tabel penguji Kolmogorov-Smirnov:

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer
Volume 7, Nomor 3, Agustus 2023
http://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12717
e-ISSN : 2541-1330
p-ISSN : 2541-1332

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66459687
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.067
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.776	1.289
.776	1.289

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : data premier diolah 2022

Sumber: diolah dengan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 1 diatas dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau senilai lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penilaian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukan Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh sebesar 1,289 dan Kompensasi (X2) diperoleh sebesar 1,289 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Durbin-Watson

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804[a]	.646	.632	1.69892	1.902
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

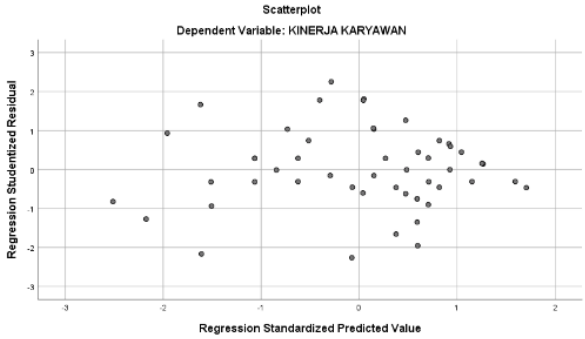
Sumber : data premier diolah 2022

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer
Volume 7, Nomor 3, Agustus 2023
http://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12717
e-ISSN : 2541-1330
p-ISSN : 2541-1332

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Wastson sebasar 1,902 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 Dengan jumlah data (n) = 51 dan variabel independen (K) = 2 pada tingkat signifikan sebesar 0,05. Dengan melihat data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : skala premier, diolah dengan SPSS versi 26

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Pengolahan Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.304	5.098		.648	.520
	Disiplin Kerja	.254	.114	.217	2.222	.031
	Kompensasi	.497	.071	.678	6.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data premier, diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi

Y = 3.304 + 0.254 X1 + 0.497 X2.

Nilai konstanta sebesar 3.304 menyatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 3.304 Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) 0,254, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin Kerja, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,254 kali. Koefisien korelasi variabel Kompensasi (X2) 0,497, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Motivasi kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,497 kali.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial H1 diterima atau variabel Pengaruh Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik tingkat Pengaruh Disiplin Kerja (X1) yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer
Volume 7, Nomor 3, Agustus 2023
http://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12717
e-ISSN : 2541-1330
p-ISSN : 2541-1332

uji t variabel Disiplin Kerja dengan membandingkan thitung dengan ttabel, thitung > ttabel (2.222 > 1.677), dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 < 0,05. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila ditingkatkan Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Satrira Solusi Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kurshin M.S et al.(2016) Bachtiar Arifudin Husain (2018) dan Hariyaty Ab Wahid et al. (2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H2 diterima atau variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik Kompensasi yang diperoleh maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Hasil hipotesis membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel Kompensasi dengan membandingkan thitung dengan ttabel, maka diperoleh thitung > ttabel (6,960 > 1,677) dengan nilai probability signifikansi 0,000 < 0,05. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila Kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Satrira Solusi Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tukini et al. (2019), Arifudin et al.(2019) dan Suhendri et al. (2015).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai F tabel ditentukan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan menentukan degree of freedom atau derajat kebebasan seperti dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA[a]

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.142	2	126.571	43.852	.000[b]
	Residual	138.544	48	2.886		
	Total	391.686	50			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja						

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) analisis koefisien korelasi sebesar 0,804 atau 80,4% atau dapat disimpulkan variabel pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh kuat, sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Didapat F-hitung = 43,852 > 31,9 atau (F hitung > F tabel) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima .Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satrira Solusi Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Syarifuddin et al.(2021), Angga Pratama et al.(2018) dan Puspita et al.(2018).

Selanjutnya, analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804[a]	.646	.632	1.69892

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

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data premier, diolah dengan SPSS versi 26

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,804 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Kuat Selanjutnya Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 0,632 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki konstribusi pengaruh sebesar 63,2% terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, baik Disiplin Kerja maupun Kompensasi secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang menggambarkan sejauh mana variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut mencapai 62,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen PT Satrira Solusi Indonesia dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui peningkatan Disiplin Kerja dan pemberian Kompensasi yang memadai. Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja serta memberikan insentif yang memotivasi karyawan melalui kompensasi yang sesuai dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitin selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan karir.

VI. REFERENSI

Choirunissa, R., Suprihatin, S., & Wahab, M. (2019). Pengaruh Pemberian Effluerage Massage Di Fundus Uteri Terhadap Lamanya Persalinan Kala I Pada Multigravida Di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat Tahun 2019. *JURNAL AKADEMI KEPERAWATAN HUSADA KARYA JAYA*, *5*(2).

Herijanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, *13*(1), 34–39.

Juniarso, M. E. (2019). *Burnout Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kompensasi Pada Karyawan Industri Manufaktur PT Sankei Gohsyu Industries Bekasi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2).

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 60–74.

PUTRI, D. A. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PETUGAS KEAMANAN PADA UNIVERSITAS SURABAYA (UBAYA)*. STIE MAHARDHIKA SURABAYA.

Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *2*(1), 49–56.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, *2*(1), 20–28.

Sholeh, M. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, *1*(1), 41–54.

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

e-ISSN : 2541-1330
p-ISSN : 2541-1332

Sihombing, E. B. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PELABUHAN PERIKANAN SAMUDERA BELAWAN, DITJEN PERIKANAN TANGKAP KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN*. UNIVERSITAS DHARMAWANGSA.

Sukendia, J., & Harianto, N. (2021). The impact of e-service quality on customer engagement, customer experience and customer loyalty in B2C e-commerce. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, *12*(3), 3170–3184.

Triyaningsih, S. L. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, *1*(2).

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

e-ISSN : 2541-1330
p-ISSN : 2541-1332

This is a Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.