

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor

Rahmat Irfan Subagyo¹, Samsuri², Sudarijati³

¹²³ Manajemen, Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

*Korespondensi : irfansykes11@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi dan disiplin kerja begitu penting bagi suatu perusahaan dikarenakan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Kompensasi dan disiplin kerja yang ada dip perusahaan bisa menilai sejauh mana para karyawan bekerja dengan maksimal demi melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerjanya. Penelitian ini merupakan upaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan cara pengambilan sampel *non probability sampling*, dan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 45 sampel menggunakan *sampling* jenuh dengan melakukan penyebaran kuisioner. Kuisioner diuji dengan validitas, reliabilitas, dan juga uji asumsi klasik yang hasil penelitiannya menunjukkan semua instrumen pada indikator dinyatakan valid dan reliabel dan data berdistribusi normal dengan tidak ada gejala multikolinieritas dan juga heteroskedastisitas. Uji regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan atau masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada jaman modern ini suatu perusahaan harus memiliki kemampuan dalam berstrategi untuk bersaing secara tinggi dan kompetitif antar perusahaan. Untuk menentukan kemajuan dalam perusahaan maka sebuah perusahaan wajib mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas supaya bisa mendapatkan keuntungan dan menentukan kemajuan serta keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada fasilitas yang ada dan teknologi yang unggul. Melainkan dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Di era globalisasi ini, untuk

bersaing secara kompetitif maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta cakap sehingga dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ganyang (2018), kinerja karyawan adalah tingkat efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan tanggungjawab dan tugas nya disuatu perusahaan yang akan ditargetkan kepada karyawan dalam periode tertentu.

Pemberian kompensasi yang layak, mengawasi kewajiban dan hak karyawan seperti gaji, dana pensiun dan jaminan kesehatan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Alasan lain yang dapat berpengaruh untuk kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Mangkunegara (2015) Disiplin kerja merupakan kemampuan dalam mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai. Sehingga kinerja karyawan sangat berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja. PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang developer, kontraktor dan agen property dan memiliki beberapa cabang yang terdapat di beberapa kota di Jawa Barat. Perusahaan ini menyediakan pelayanan pembangunan, dan pemasaran perumahan. Target yang dimiliki PT Wangsa Indah Nusantara berbeda setiap bulannya, namun pada kenyataannya tidak semua target tercapai dikarenakan rendahnya kinerja karyawan. Berikut ini hasil penjualan unit rumah oleh karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Tingkat Ketercapaian Target Penjualan Rumah Bulan Mei sd Oktober 2021

No	Bulan	Jumlah Terjual (unit)	Target Penjualan (unit)	Ketercapaian Target %	Keterangan
1	Mei	2	15	13	Belum tercapai
2	Jun	17	15	113	Tercapai
3	Jul	7	15	47	Belum tercapai

4	Agus	19	15	127	Tercapai
5	Sept	10	15	67	Belum tercapai
6	Okt	8	15	53	Belum tercapai
Rata- Rata		10,5	15	70	Belum Tercapai

Sumber : PT Wangsa Indah Nusantara, 2022

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa penjualan unit yang dihasilkan karyawan PT. Wangsa Indah Nusantara pada periode Mei sampai dengan Oktober 2021 berfluktuasi. Pada periode tersebut hasil penjualan unit yang mencapai target terjadi pada bulan Juni dan Agustus. Sementara pada bulan lainnya hasil penjualan berada di bawah target yang telah diberikan oleh PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor. Rata-rata jumlah rumah yang terjual pada periode Mei sampai dengan Oktober 2021 sebesar 10 unit atau 70% dari target.

Kinerja karyawan PT. Wangsa Indah Nusantara pada periode Mei sampai dengan Oktober 2021 termasuk dalam kriteria rendah. Pada periode tersebut kinerja karyawan dinilai dari hasil penjualan unit setiap kelompok team marketing yang terdiri dari 8 sampai 9 orang. Hasil penilaian kinerja karyawan dengan kriteria sangat baik pada kelompok team Yuli Property dengan nilai sebesar 93, team Gilang property dengan nilai 47 kriteria sangat rendah, team Sonia property dengan nilai 53 kriteria rendah, team Deny property dengan nilai 40 kriteria sangat rendah, team Ganjar property dengan nilai 53 kriteria rendah, team Asri dengan nilai 60 kriteria rendah, dan team Rizky property dengan nilai 73 kriteria baik. Rata-rata kinerja karyawan dilihat dari jumlah rumah yang terjual pada periode Mei sampai dengan Oktober 2021 sebesar 9 unit atau 60% dari target dengan kriteria rendah.

Kinerja karyawan yang rendah diduga karena faktor kompensasi yang diberikan tidak sesuai. Gaji pokok yang kurang sesuai dan jauh lebih rendah di bawah dari UMR Kab Bogor membuat kinerja karyawan menurun bahkan banyak karyawan yang mundur

atau *resign* karena pendapatan tidak sebanding dengan pengeluaran yang dikeluarkan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor untuk gaji pokok sebesar Rp1.000.000 sampai dengan Rp4.000.000 dengan rata-rata nilai persentase dari UMK sebesar 62,27%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji pokok seluruh karyawan yang diberikan oleh PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor tidak mencapai UMR Kabupaten Bogor senilai Rp 4.200.000 dan tidak semua karyawan bisa mendapatkan fee atau bonus atas penjualan unit rumah.

Menurut Nurhaifa Idris (2020) rendahnya kinerja sering kali dikaitkan dengan pemberian kompensasi. Makin tinggi tingkat kompensasi, makin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Selain itu, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor adalah disiplin kerja karyawan yang rendah. Masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti tidak memakai atribut yang sesuai, sering terlambat dan tidak masuk kerja tanpa izin dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan. Tingkat ketidakhadiran karyawan PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor pada bulan Mei 2021 s/d Oktober 2021 berkisar dari 1,02-1,67 dengan rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan bulan Mei 2021- Oktober 2021 yaitu 1,40. Standar yang ditetapkan oleh PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor sebagai batas toleransi perihal tingkat ketidakhadiran karyawan adalah 1%. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan sebesar 1,40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Wangsa Indah Nusantara diduga menurun karena tingkat ketidakhadiran karyawan yang melebihi standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dimana data angka dianalisis secara statistik. Dalam penelitian ini menggunakan desain bentuk deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan agar dapat melihat adanya satu atau lebih variabel independent tanpa harus membuat perbandingan dengan variabel tersebut serta mencari hubungannya dengan variabel lainnya. Sedangkan penelitian verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis berupa kesimpulan sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak (Sugiyono,2017).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2016:115) populasi merupakan ruang lingkup suatu objek atau subjek yang kualitasnya serta karakternya ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 79 orang yg bekerja di PT. Wangsa Indah Nusantara Kabupaten Bogor dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data yang bersifat kualitas yang dikuantitaskan serta hasilnya berbentuk angka sehingga dapat menunjukkan besaran nilai dari variabel yang diwakilkan. Maka data dari penelitian ini bersumber data sekunder dan primer. Data sekunder bisa didapat dengan langsung melalui pengamatan dari sebuah objek penelitian, sedangkan data primer bisa di dapat dengan bukti dokumentasi perusahaan, bukti tertulis, dan hasil penelitian yang lebih dulu berkaitan pada penelitian ini.

Uji Validitas

Hasil uji validitas indikator kompensasi (X_1) menyatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai koefisien korelasi sesuai dengan ketentuan yaitu r_{hitung} sama atau lebih besar dengan r_{tabel} . Pada uji ini, nilai koefisien korelasi terbesar 0,819 dan terkecil 0,538 dan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas indikator disiplin kerja (X_2) menyatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai koefisien korelasi sesuai dengan ketentuan yaitu r_{hitung} sama atau lebih besar dengan r_{tabel} . Pada uji ini, nilai koefisien korelasi terbesar 0,908 dan terkecil 0,777 dan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas indikator kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai koefisien korelasi sesuai dengan ketentuan yaitu r_{hitung} sama atau lebih besar dengan r_{tabel} . Pada uji ini, nilai koefisien korelasi terbesar 0,897 dan terkecil 0,723 dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Crombact's Alpha* sama/lebih > 0,6 dengan nilai *Crombact's Alpha* terbesar 0,939 dan terkecil 0,896 sehingga semua instrumen pada variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dengan menggunakan grafik histogram menunjukkan bahwa histogram dengan kurva membentuk huruf U terbalik. Sedangkan *Normal Probability Plot* menyatakan bahwa plotting titik tersebar mengikuti garis diagonal. Bisa dilihat dari persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji koleniaritas pada kedua variabel independent menunjukkan nilai *tolerans* < 0,10 yaitu 0,604 dan nilai VIF > 10 yaitu 1,657. Maka dinyatakan untuk persamaan regresi tidak ada gejala multikoleniaritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatterplots* menunjukkan bahwa plotting titik² tersebar dengan acak sehingga tidak menjukan polo tertentu dan titik² tersebar serta dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:152) penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik parametik yang digunakan untuk menguji parameter popilasi dengan statistik atayu menguji populasi melalui data sample. Ukuran terhadap setiap persepsi berdasarkan informasi dan keterangan dari responden melalui kuesioner dinyatakan pembobotan skor. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh kriteria penilaian yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Kelas Interval dan Kriteria Penilaian

Kelas	Nilai	Kriteria Penilaian			
		Interval	Interpretasi	Kompensasi	Disiplin
V	4,21 – 5,00		Sangat sesuai	Sangat tinggi	Sangat tinggi
IV	3,41 – 4,20		Sesuai	Tinggi	Tinggi
III	2,61 - 340		Cukup	Sedang	Cukup
II	1,81 - 2,60		Tidak sesuai	Rendah	Rendah

I	1,00 - 1,80	Sangat tidak sesuai	Sangat Rendah	Sangat Rendah
---	-------------	------------------------	------------------	------------------

Sumber : Sugiyono (2017:147)

Metode analisis pada penelitian ini merupakan program IBM *Statistic Program Service Solution* (SPSS) versi 25 yang dibuat khusus untuk mengolah data statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan PT. Wangsa Indah Nusantara

Rekapitulasi karakteristik karyawan perusahaan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Wangsa Indah Nusantara adalah karyawan dengan jenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 56%, usia dibawah 25 tahun dengan persentase sebesar 42%, lulusan SMA/SMK dengan persentase sebesar 68%, masa kerja kurang dari 1 tahun dengan persentase sebesar 89%, dan status belum menikah dengan persentase sebesar 64%.

Tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Wangsa Indah Nusantara

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kompensasi (X₁)

No	Indikator	Mean	Kriteria	Interpretasi
1	Gaji	3,04	Cukup	Perusahaan telah memberikan gaji cukup kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar, namun masih ada beberapa karyawan yang merasa gaji yang diterima kurang sesuai dan tidak mencukupi kebutuhan dasar selama satu bulan.
2	Upah	3,18	Cukup	Upah yang diterima karyawan cukup sesuai jenjang pendidikan dan keahlian , penyetaraan

				<p>upah setiap karyawan tanpa melihat pengalaman dan kemampuan lain yang dimiliki karyawan. Namun beberapa karyawan merasa penyetaraan upah kurang sesuai sama latar belakang pendidikannya.</p>
3	Insentif	2,86	Cukup	<p>Perusahaan memberi insentif kepada karyawan jika mampu melebihi target yang diberikan dan memberikan insentif dengan jumlah yang cukup, Namun beberapa karyawan merasa insentif tersebut belum sesuai serta insentif yang diberikan perusahaan hanya iming-iming saja.</p>
4	Tunjangan	2,87	Cukup	<p>Tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi keseharian karyawan dan cukup dengan beban pekerjaan. Namun beberapa karyawan merasa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dan tidak cukup dan banyak karyawan yang merasa terbebani karna kurangnya sesuainya tunjangan yang diberikan dengan beban kerja yang diterima karyawan.</p>
5	Fasilitas	3,06	Cukup	<p>Fasilitas yang ada diperusahaan cukup untuk kebutuhan karyawan dalam bekerja yang dapat mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan cukup berguna untuk mengoptimalkan pekerjaan karyawannya. Namun masih ada beberapa karyawan yang belum merasa fasilitas yang disediakan</p>

			perusahaan belum mendukung pekerjaan karyawan dan masih kurang lengkap dan tidak memadai.
Rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel kompensasi	3,11	Cukup	Kompensasi secara keseluruhan termasuk dalam kriteria cukup. Hal ini dibuktikan bahwa perusahaan memberikan kompensasi kepada para karyawannya cukup. Namun beberapa ada yang merasa bahwa kompensasi yg diberikan oleh perusahaan kepada karyawan belum cukup mampu memenuhi kebutuhan karyawan dalam satu bulan.

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator upah memiliki skor penilaian sebesar 3,18 dengan kriteria cukup. Hal ini dikarenakan upah yang diterima karyawan cukup sesuai dengan jenjang Pendidikan. Beberapa masih ada yang merasakan penyetaraan upah belum sesuai latar belakang pendidikannya. Nilai rata rata terendah terdapat pada indikator insentif memiliki skor penilaian sebesar 2,86 dengan kriteria cukup. Hal ini dikarenakan perusahaan telah memberikan insentif cukup sesuai dengan target telah dikerjakan oleh karyawan. Masih ada sebagian dari yang merasa bahwa insentif g diberikan belum sesuai target kerja yang sesuai dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Tanggapan karyawan tentang kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi dengan nilai skor sebesar 3,11 yang masuk kriteria cukup. Hingga bisa dibuktikan dengan perusahaan memberikan gaji yang cukup dan sesuai guna meningkatkan semangat dalam bekerja para karyawan.

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Indikator	Mean	Kriteria	Interpretasi
1	Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan	2,29	Rendah	Karyawan banyak yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Kurangnya pengawasan terhadap tata tertib perusahaan dan Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan.
2	Penggunaan Waktu Secara Efektif	2,42	Rendah	Masih banyak karyawan tidak mampu mencapai dan mengumpulkan <i>database</i> seperti nomer <i>customer</i> perhari dan masih ada beberapa karyawan yang setiap bulannya belum mencapai target.
3	Tanggungjawab dalam Tugas dan Pekerjaan	2,47	Cukup	Dalam menjalankan tugasnya karyawan mampu menjangkau target yang ditentukan oleh perusahaan dan sebagian besar karyawan tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaannya.
4	Tingkat Absensi	2,36	Rendah	Banyak karyawan merasa kurang setuju dengan peraturan perusahaan untuk masuk tepat waktu dikarenakan jarak kantor yang jauh dan kurangnya akses. Banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir tanpa ada kabar dan karyawan melanggar aturan jam kerja di perusahaan.

<p>Rata-rata penilaian karyawan tentang variabel disiplin kerja</p> <p style="text-align: center;">2,38 Rendah</p>	<p>Rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan karena masih banyak karyawan yang tidak mematuhi semua peraturan yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan menjadi tidak efektif.</p>
--	---

Sumber: Data diolah, 2022

Indikator tanggung jawab dalam tugas dan pekerjaan menjadi nilai tertinggi dengan skor 2,47 dengan kriteria sedang. Hal ini membuktikan para karyawan menjalankan target sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Indikator mematuhi semua peraturan perusahaan memiliki penilaian skor 2,29 dengan kriteria rendah. Dengan ini dapat diasumsikan tingkat kedisiplinan karyawan rendah dalam mematuhi semua peraturan perusahaan. Variabel disiplin kerja dengan skor 2,38 termasuk kategori rendah. Kurangnya kesadaran dalam mematuhi semua peraturan yang ada.

Table 5. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Variable Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Mean	Kriteria	Interpretasi
1	Kuantitas	2,56	Rendah	Rata-rata karyawan bekerja bukan untuk menghasilkan produk sesuai target perusahaan dan karyawan tidak memperdulikan target pekerjaannya, karena beban yang diberikan perusahaan diluar kemampuan karyawan.
2	Kualitas	2,44	Rendah	Kurangnya kualitas dari bahan baku membuat produk yang dihasilkan karyawan menjadi kurang kurang sesuai standar yang ditetapkan oleh

			perusahaan dan Banyaknya karyawan tidak teliti menjalankan tugas dari perusahaan sehingga membuat tingkat kualitas produksi menurun.
3	Kreativitas	2,57 Rendah	Rata-rata karyawan kurang kreatif dalam mengatasi permasalahan saat bekerja, akibat kurangnya pemahaman terhadap tujuan dan target yang akan dicapai dan Minimnya ide-ide membuat kurangnya tingkat kinerja karyawan sehingga mempengaruhi hasil produktivitas yang dihasilkan.
4	Loyalitas	2,20 Rendah	Banyak karyawan yang tidak melaksanakan tugas pekerjaan dengan tidak sebaik-baiknya dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan untuk lebih memantau karyawan itu sendiri dan Kurangnya kepedulian sesama karyawan.
	Rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel kinerja karyawan	2,44 Rendah	Kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori rendah karena karyawan yang kerja bukan untuk mencapai target dari perusahaan, dan kinerja dari karyawan rendah dikarenakan bahan bahan produksi yang jelek sehingga mempengaruhi hasil produksi yang dilakukan.

Sumber: Data diolah, 2022

Indikator tertinggi kreativitas memiliki skor penilaian sebesar 2,57 dengan kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa minimnya ide-ide membuat kurangnya tingkat kinerja karyawan sehingga mempengaruhi hasil produktivitas yang dihasilkan. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator loyalitas memiliki skor penilaian sebesar 2,20

dengan kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kepedulian sesama karyawan dan kurangnya perhatian dari atasan membuat karyawan kurang termotivasi dalam pekerjaannya sehari-hari. Variabel kinerja karyawan dengan skor 2,44 termasuk dalam kategori rendah. Kinerja dari karyawan belum mampu meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang sama dengan standar perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std Error	Beta		
Constans	7.552	2.821		2.677	.011
1 Kompensasi (X1)	.170	.0,69	.225	2.458	.001
Disiplin Kerja (X2)	.562	.120	.605	4.702	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 6 dapat disusun model persamaan linear ialah “ $Y = 7.552 + 0,170 X_1 + 0,562 X_2 + \epsilon$. Konstanta sebesar 7.552 menunjukkan apabila variabel independen diasumsikan 0, Kinerja karyawan secara konstan akan bernilai sebesar 7.552. Koefisien regresi kompensasi (X₁) sebesar 0,170 menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap (Y) dan apabila terjadi kenaikan pada variabel (X₁) maka akan diiringi dengan naiknya variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Koefisien regrasi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,562 menunjukkan jika terjadi kenaikan pada variabel

disiplin kerja maka akan diiringi dengan naiknya variabel kinerja karyawan dengan variable amsumsi yang tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estim
1	,762 ^a	,580	,561	4,399

a. Predictor: (Constan), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependen Variablel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 7 bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang mempunyai angka korelasi sebesar 0,762 yang berada diantara interval nilai r sebesar 0,60-0,762 dan bertanda positif atau termasuk dalam kategori kuat. Hal tersebut berarti kompensasi & disiplin kerja memiliki hubungan positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi yagn diberikan semakin tinggi dan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor juga akan semakin tinggi.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai dari *R Square* 0,580 yang berarti bahwa besar persentase bengaruh variabel kompansasi dan variabel diisiplin kerja dengan variabel kinerjanya karyawan adalah 58%. Sedangkan sisannya 42 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

	Model	Sum of Square	Df	Mean Squar	F	Sig.
1	Regresion	1124.511	2	562.255	29.058	,000 ^b
	Residual	812.689	42	19.350		
	Total	1937.200	44			

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictor: (Constan), Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 8 bahwa hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 29,058 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,23 dan nilai $\alpha = 0,05$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($29,058 > 3,23$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulan bahwa H_0 ditalak dan H_a diterima yang berarti variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja secara simultan(bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients^a

	Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.552	2.821		2.677	.011
	Kompensasi	.170	.069	.225	2.458	.001

Disiplin Kerja	.562	.120	.605	4.712	.000
----------------	------	------	------	-------	------

Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} sebesar 1,681 dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka diperoleh :

- a. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,458 > 1,681$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,712 > 1,681$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja dikarenakan variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien t_{hitung} yang lebih besar dibanding variabel kompensasi dan didukung dengan nilai signifikannya yang kecil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Tanggapan karyawan terhadap masing-masing indikator pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu:
 - a. Rata-rata penilaian karyawan terhadap indikator kompensasi pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor kategori cukup. Nilai tertinggi pada indikator upah dan terendah pada indikator insentif.
 - b. Rata-rata penilaian karyawan terhadap indikator disiplin kerja pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor kategori rendah. Nilai tertinggi pada

- indikator tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas sedangkan terendah pada indikator mematuhi semua peraturan perusahaan.
- c. Rata-rata penilaian karyawan terhadap indikator kinerja karyawan pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor kategori rendah. Nilai tertinggi pada indikator kreativitas sedangkan terendah pada indikator loyalitas.
2. Variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor.
3. Variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja secara parsial (masing-masing) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wangsa Indah Nusantara Cileungsi Kabupaten Bogor.

REFERENSI

- Mangkunegara, A. P. (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. Keduabelas). Bandung: Remaja Kosdakarya.
- Hasibuan, M. SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Resources*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Reakita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Yulandri, & Onsardi. (2020, Juni). Pengaruh Kompoensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bussnes, Management and Accounting*, 1(2), 1-11.

- Syafrina, N. (2017, Desember). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1-12.
- Masram. (2017). *Management Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.