

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XXX KECAMATAN DRIYOREJO

Achmad Fathoni Rodli<sup>1</sup>, Naning Sri Wahyuni<sup>2</sup>, Alvien Gunawan<sup>3</sup>

Universitas Maarif Hasyim Latif<sup>1,2,3</sup>  
Sidoarjo, Jawa Timur

Email: [rektor@umaha.ac.id](mailto:rektor@umaha.ac.id), [naning100798@gmail.com](mailto:naning100798@gmail.com),  
[alvien\\_gunawan@dosen.umaha.ac.id](mailto:alvien_gunawan@dosen.umaha.ac.id)

### ABSTRAK

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  6,329 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  40,754 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,502 yang berarti bahwa kedua variabel independen yakni disiplin kerja dan kompensasi mempunyai prosentase keeratan kepada variabel kinerja karyawan sebesar 50,2%, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Based on the results of data analysis obtained that compensation has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the  $t$  count value of 6.329 which is greater than the  $t$  table of 1.990 and a significance value of  $0.000 < 0.05$  so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Meanwhile, work discipline has no effect on employee performance. The results of the F test obtained that the value of  $F$  count 40,754 >  $F$  table of 3.11 and a significance value of  $0,000 < 0,05$  so  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected. Thus it can be concluded that simultaneously or together the variables of work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee performance. From the results of the analysis, the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.502, which means that the two independent variables, namely work discipline and compensation, have a close percentage to the employee performance variable of 50.2%, while the remaining 49.8% is influenced by other variables not included in the analysis. this research.*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah kedisiplinan kerja. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (ARIF et al., 2020).

Namun kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya.

Kompensasi merupakan salah satu hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Jika program kompensasi dirasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

## Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo ?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo ?

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo.

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis  
Sebagai acuan bagi kalangan akademis jika ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis  
Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola manajemen sumber daya manusia di perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Hasibuan (2012), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu sekaligus seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga manusia agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam suatu organisasi (*the right man on the right place*) seperti yang disyaratkan pada suatu lembaga atau organisasi hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan di tingkatkan serta dikembangkan dari masa ke masa.

### Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Siagian (2016:278), berpendapat Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Definisi lain menurut Darsono Prawironegoro dan Dewi Utari (2016:116) Disiplin Kerja adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi perilaku standar perusahaan, perilaku

standar perusahaan adalah perilaku kerja efektif, efisien, dan produktif .

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 89), faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan
3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Menurut Agustini (2011:73) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah:

1. Tingkat Kehadiran
2. Tata Cara Kerja
3. Ketaatan Pada Atasan
4. Kesadaran Bekerja
5. Tanggung Jawab

### Pengertian Kompensasi

Salah satu upaya perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan menunjukkan loyalitas yang lebih kepada organisasi atau perusahaan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2017:78) Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut M. Yani (2012:139) Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan intensif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi.

Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011:84) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai
4. Ukuran Perbandingan Upah
5. Permintaan dan Persediaan

Menurut Mangkunegara (2010:86) ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Pemberian Tingkat Bayaran
2. Struktur Pembayaran
3. Penentuan Bayaran Individu
4. Metode Pembayaran
5. Kontrol Pembayaran

### Pengertian Kinerja

Kinerja mempengaruhi kelangsungan kegiatan organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi dan perusahaan selalu berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktifitas kerja setiap karyawannya.

Sedermayanti (2011:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Rivai (2012: 191) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan & menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

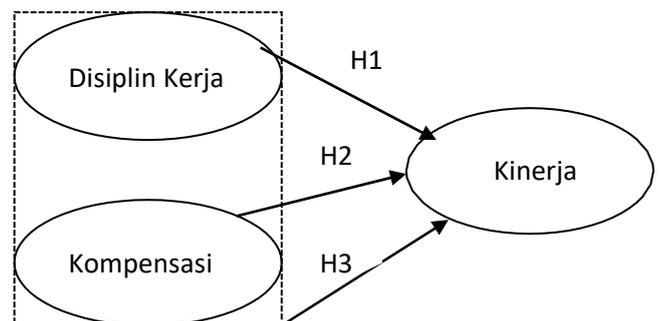
Menurut Dr.Kasmir (2016, hal 189-190) menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2012, hal. 234) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo.

H3 : Diduga Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo, merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang menghasilkan produk tikar plastik.

Penelitian yang telah dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), Kompensasi

( $X_2$ ), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2015, hal. 23).

### Metode Pengumpulan Data

#### Metode Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017, hal. 225).

Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data absensi, produktivitas kerja, dan hasil kerja pegawai PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo.

Pengukuran skala *likert* menggunakan lima kategori dan masing-masing diberi bobot yang berbeda. Penelitian ini akan menggunakan bentuk kategori dan bobot yaitu :

NO	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat	SS	5

	Setuju		
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

### Metode Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016, hal. 61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo yang berjumlah sebanyak 84 karyawan.

### Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:215) sampel adalah sebagian dari populasi. Sedangkan menurut Mathotra dalam Sinambela (2014:95) sampel adalah sub kelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013 : 96). Istilah lain sampel jenuh adalah sampel sensus, dimana semua

anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan kontrak PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo yang berjumlah sebanyak 84 karyawan.

### Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab

rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pemilihan metoda analisis yang tepat dan memadai akan memberikan hasil uji yang benar dan dapat dipercaya..

Kemudian data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS 21.0 untuk windows.

### Metode Analisa Data Uji

#### Validitas

**Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

No	Butir Instrumen	Nilai Korelasi [Pearson Correlation]	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
1	Tingkat Kehadiran	0,466	0,000	Valid
2	Ketaatan Pada Atasan	0,839	0,000	Valid
3	Tanggung Jawab	0,779	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel disiplin kerja uji validitas dari variabel persepsi harga diperoleh melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2146 dikatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan dan nilai probabilitas 0,000 semua nilai korelasi pada

**Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi**

No	Butir Instrumen	Nilai Korelasi [Pearson Correlation]	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
1	Pemberian Tingkat Bayaran	0,401	0,000	Valid

2	Penentuan Bayaran Individu	0,843	0,000	Valid
3	Kontrol Pembayaran	0,805	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel kompensasi dikatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai korelasi pada indikator-indikator variabel kualitas produk diperoleh melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2146 dan nilai probabilitas 0,000.

**Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja**

No	Butir Instrumen	Nilai Korelasi [Pearson Correlation]	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
1	Kemampuan Kerjasama	0,784	0,000	Valid
2	Ketepatan Waktu	0,632	0,000	Valid
3	Kualitas Kerja	0,675	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel kinerja dikatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai korelasi pada indikator-indikator variabel kualitas pelayanan diperoleh melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2146 dan nilai probabilitas 0,000.

## UJI REALIBELITAS

**Tabel Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of items
0,843	3

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa secara simultan ketiga variabel yang diteliti dinyatakan reliabel. Dengan nilai cronbach's alpha 0,843 yang berarti lebih besar dari 0,60.

**Tabel Item-Total Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,823	0,6	Reliable
Kompensasi (X2)	0,671	0,6	Reliable
Kinerja (X3)	0,823	0,6	Reliable

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel didiplin kerja (X1), kompensasi (X2), kinerja (Y) ternyata diperoleh bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, nilai tersebut telah mampu

memenuhi syarat yang telah diberikan yaitu nilai output SPSS lebih besar daripada nilai tabel statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

## ANALISA REGRESI REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	5,022	1,097		4,579	0,000
Disiplin Kerja	0,003	0,115	0,003	0,028	0,978
Kompensasi	0,605	0,096	0,706	6,329	0,000

Dari tabel didapat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 5,022 + 0,003X_1 + 0,605X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi linier tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- $\alpha = 5,022$  menyatakan bahwa semua variabel memiliki sumbangsih kepada kepuasan konsumen sebesar 5,022%, artinya setiap satu satuan dari ketiga variabel secara bersama-sama akan memberikan pertambahan nilai 5,022. Hal ini ditunjukkan dengan bersama- samanya pengaruh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja, dan

kompensasi dimana nilai tersebut 5,022 artinya adalah nilai tersebut dicapai oleh kedua variabel yang secara bersama-sama berpengaruh kepada kinerja karyawan, artinya kedua variabel tersebut apabila memiliki setiap peningkatan satu dari kedua variabel bersama-sama maka kinerja karyawan naik 5,022, apabila kedua variabel mempunyai kenaikan dua maka menjadi 2 x 5,022, dan seterusnya.

- Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_1$ ) = 0,003, menunjukkan bahwa variabel

disiplin kerja mempunyai pengaruh besar 0,003 terhadap kepuasan konsumen. Besarnya koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja (X1) artinya setiap peningkatan disiplin kerja satu satuan maka memberikan sumbangsih kepada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,003 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Koefisien regresi kompensasi ( $b_2$ ) = 0,605, menunjukkan bahwa variabel

kompensasi mempunyai pengaruh besar 0,605 terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi variabel bebas kompensasi (X2) artinya setiap peningkatan kinerja karyawan satu satuan maka memberikan sumbangsih kepada peningkatan kepuasan konsumen sebesar 0,605 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

## UJI HIPOTESIS UJI PARSIAL (Uji t)

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,022	1,097		4,579	0,000
Disiplin Kerja	0,003	0,115	0,003	0,028	0,978
Kompensasi	0,605	0,096	0,706	6,329	0,000

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yaitu variabel kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,329 >  $t_{tabel}$  1,990. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara

positif dan signifikan antara variabel kompensasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan bisa diterima dan teruji secara statistik.

Sedangkan variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  adalah 0,028 <  $t_{tabel}$  sebesar 1,990. Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## UJI SIMULTAN (Uji F)

**Tabel ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130,902	2	65,451	40,754	0,000 <sup>b</sup>
Residual	130,086	81	1,606		

Total	260,988	83			
-------	---------	----	--	--	--

Dilihat dari tabel diatas bahwa kedua variabel independen yakni disiplin kerja dan kompensasi memberikan hasil hipotesis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kepuasan konsumen. Dikatakan signifikan karena nilai  $F_{hitung}$  Mempunyai selisih yang jauh dengan  $F_{tabel}$ .

Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  40,754 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,11, sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan konsumen bisa diterima dan teruji statistik.

### KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

**Tabel Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708 <sup>a</sup>	0,502	0,489	1,26728

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 memperoleh koefisien  $R^2$  sebesar 0,502 yang berarti bahwa kedua variabel independen yakni disiplin kerja dan kompensasi mempunyai

prosentase keeratan kepada variabel kinerja karyawan sebesar 50,2%, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### PENGUJIAN HIPOTESIS

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan hasil hipotesis peneliti sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo (Hipotesis 1).

Hipotesis pertama yang diajukan bahwa "diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo" adalah terbukti tidak benar. Hal ini dapat

dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,028 < t_{tabel}$  sebesar 1,990. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan hasil tersebut  $H_1$  ditolak.

2. Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo (Hipotesis 2).

Hipotesis kedua yang diajukan bahwa "Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo" adalah terbukti benar. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,329 > t_{tabel}$  1,990 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut H2 diterima.

3. Diduga Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo (Hipotesis 3). Hipotesis keempat yang diajukan bahwa "Diduga Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo" adalah terbukti benar. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 40,754 > F_{tabel}$  sebesar 3,11. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut H3 diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan penjelasan hasil penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari dua variabel independen hanya variabel kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,329  $> t_{tabel}$  1,990. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel kompensasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan bisa diterima dan teruji secara statistik.
2. Variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap

kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,028  $< t_{tabel}$  1,990. Sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

3. Variabel independen yakni disiplin kerja dan kompensasi memberikan hasil hipotesis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dikatakan signifikan karena nilai  $F_{hitung}$

mempunyai selisih yang jauh dengan  $F_{tabel}$ . Hal ini dibuktikan

dengan nilai  $F_{hitung} 40,754 > F_{tabel}$  sebesar 3,11, sehingga H0 ditolak atau Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bisa diterima dan teruji statistik.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, yaitu :

1. Bagi pihak manajemen PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan hal tersebut dan lebih meningkatkan disiplin kerja agar perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan .

2. Pelaksanaan kinerja karyawan di perusahaan PT. Tiplas Industri Kecamatan Driyorejo sudah berjalan dengan baik untuk melakukan pekerjaan dengan profesional

walaupun masih ada beberapa indikator yang harus diperbaiki. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mencari variabel – variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu

perusahaan. Dengan demikian diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

*penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung : Cv.Alfabeta.

Anggraini, J. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Brisyariah Kabupaten ....*

Prawironegoro, Darsono & Dewi Utari. (2016). *Manajemen SDM abad 21 Edisi Revisi.* Jakarta : Mitra Wacana Media.

Fitrianingrum, Ainur Mahdiyyah. 2018. *Pengaruh Pemberian Intensif Dan Mottivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV Bintang Berlian Tent Di Kota Surabaya.* Sidoarjo : Universitas Maarif Hasyim Latif

Hidayat, S., Lubis, A. R., & M. Shabri Abd. Majid. (2017). *Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh, 6(2), 218–239.*

M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Mitra Wacana Media.

Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). *Rumah Sakit Anwar Medika Jl . Raya Bypass Krian. 1(1).*

Rahmawati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Top Silver Deck Di Driyorejo Gresik.* Sidoarjo : Universitas Maarif Hasyim Latif

Sugiyono. (2016). *Metode*