

Yani Pramularso

By Eigis Yani Pramularso

WORD COUNT

4542

TIME SUBMITTED

26-MAY-2025 04:00PM

PAPER ID

116426983

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Nada Isna Azkiya, Eigis Yani Pramularso*, Hardani

Universitas Bina Sarana Informatika

*Email: eigis.eyp@bsi.ac.id

Abstrak

Perusahaan harus terus melakukan perhatian terkait peran sumber daya manusianya. Perhatian yang bisa dilakukan perusahaan dapat berupa kedisiplinan dan pemberian kompensasi yang diberikan sehingga kinerja karyawan yang dimiliki juga terus terjaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi. Metode analisis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Sampel dalam penelitian ini ada 40 orang responden yang merupakan seluruh karyawan yang berada di PT Artdeco Inti Kreasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, analisis regresi linear berganda dengan olah data SPSS 26. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi pentingnya rasa adil terkait pemberian kompensasi dan pentingnya kesadaran disiplin kerja terhadap aturan kerja dan standar kerja yang sudah ditentukan sehingga kinerja karyawan tetap terjaga dan semakin baik.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Companies must continue to pay attention to the role of their human resources. The attention that can be paid by the company can be in the form of discipline and compensation provided so that the performance of its employees is also maintained. This study aims to determine the influence of compensation and work discipline on employee performance at PT Artdeco Inti Kreasi. The analysis method of this study uses quantitative data collection techniques in the form of questionnaires or questionnaires. The sample in this study is 40 respondents who are all employees at PT Artdeco Inti Kreasi. The data analysis used was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, multiple linear regression analysis with SPSS 26 data processing. The results of this study state that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Compensation and discipline simultaneously affect employee performance. This study provides implications for the importance of a sense of fairness related to the provision of compensation and the importance of awareness of work discipline towards work rules and work standards that have been determined so that employee performance is maintained and improves.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan mengendalikan aktivitas usaha dengan optimal. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada peran sumber daya manusia yang berkontribusi langsung terhadap keuntungan dan kesuksesan usaha. Dengan semakin cepatnya perkembangan global

dan meningkatnya persaingan, pimpinan perusahaan harus membimbing sumber daya manusia yang tersedia agar dapat meningkatkan mutunya.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi yang diukur melalui pencapaian atau tindakannya, serta kuantitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam rentang waktu tertentu. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang sudah disetujui. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin lancar perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kompensasi merujuk pada penghargaan yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan. Kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap perkembangan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun yang bukan finansial. Penghargaan ini dapat berupa gaji, bonus, pensiun, tunjangan. Kompensasi perlu menjadi perhatian penting bagi perusahaan, pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dengan adanya kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas hasil kerjanya.

Menegakkan disiplin sangat penting bagi perusahaan karena disiplin mencakup aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Kedisiplinan dalam bekerja memberikan keuntungan besar baik akan perusahaan ataupun karyawan. Bagi perusahaan, kedisiplinan kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjamin terlaksananya pekerjaan dengan baik.

PT Artdeco Inti Kreasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *design* dan *contractor* untuk *exhibition-interior-decoratation* yang berada di daerah Jl.Cipinang Muara II No, 29H Pondok Bambu, Duren Sawit, Kota Jakarta Timur. PT Artdeco Inti Kreasi memiliki masalah terkait kinerja karyawan yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dalam hal ini semua fenomena yang ada terkait dengan kompensasi yang diterima karyawan dan disiplin kerja. Pada saat melakukan observasi dari berbagai permasalahan PT Artdeco Inti Kreasi terungkap terkait disiplin kerja, meskipun perusahaan telah menerapkan sistem stempel kertas untuk pengelolaan kehadiran, namun terlihat masih banyak karyawan yang terlambat setelah pukul 08.00 WIB, pada saat jam istirahat selesai juga terdapat karyawan yang masih di luar kantor, dan pada jam pulang masih ada yang kurang dari jam 17.00 WIB. Terkait kompensasi berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT Artdeco Inti Kreasi karyawan tersebut mengungkapkan kompensasi yang diberikan masih tidak sebanding dengan beban kerja mereka, akibatnya karyawan merasa

tidak adil jika kompensasi yang diterima lebih kecil dengan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan.

Penelitian oleh (Tumanggor & Girsang, 2021) dengan responden pegawai kantor UPT Badan Pendapatan Daerah kecamatan Gunung Malelea Kabupaten Simalungun dengan berbeda pada salah satu variabel bebasnya menghasilkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi positif dan signifikan oleh disiplin kerja secara parsial dan secara simultan juga dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja. Selanjutnya penelitian (Bahri, 2022) dengan responden PNS kantor Samsat Kabupaten Gowa menemukan bahwa kinerja pegawai dengan sendiri-sendiri dan bersama-sama dipengaruhi positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian di PT Modern Widya Tehnical cabang Jayapura oleh (Satedjo & Kempa, 2017) dengan responden berjumlah 50 orang ditemukan bahwa ternyata hasilnya bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi dengan signifikan oleh disiplin kerja tetapi dipengaruhi simultan oleh disiplin dan kompensasi.

Penelitian berbeda juga di PT Kencana Sawit Indonesia (Marlius & Pebrina, 2022) dengan tiga variabel bebas yaitu motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan **motivasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Selanjutnya berbeda pula penelitian di PT Rajasaland Bandung oleh (Rianda & Winarno, 2022) yang pada penelitiannya menggunakan angka penelitian skala likert 1-9 menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara parsial tidak dipengaruhi oleh kompensasi dan secara simultan kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja fisik dan kompensasi

Setelah melihat hasil permasalahan dan adanya perbedaan yang terjadi dalam pemilihan variabel, metode, dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT Artdeco inti Kreasi Jakarta Timur dengan tujuan **untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Artdeco inti Kreasi Jakarta Timur**.

B. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi mencakup semua imbalan yang diterima karyawan, baik berupa upah atau gaji, insentif atau bonus, dan berbagai tunjangan/*benefit* (A. Sari, Zamzam, & Syamsudin, 2020). Menurut (Rumawas, 2018) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang secara umum kompensasi langsung berupa uang sebagai ganti atas pekerjaan yang telah dilakukan, sedangkan

kompensasi tidak langsung berupa penghargaan bukan finansial seperti tunjangan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat di ketahui bahwa kompensasi sebagai bentuk penghormatan dari perusahaan kepada karyawan atas penyelesaian tugas dengan berbagai macam imbalan yang ada. Menurut Adipati dalam (A. Sari et al., 2020) meningkatkan kinerja dari para karyawan merupakan tujuan organisasi-organisasi yang melaksanakan merit pay/kompensasi. Meningkatnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik dan adanya pemberian gaji atau upah yang sesuai (Juniarti & Indahingwati, 2020). Indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Irvani, Nurhidayati, & Sari, 2021) di tunjukkan dalam bentuk gaji/ upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas kantor.

Disiplin Kerja

Mulyadi dalam (Juniarti & Indahingwati, 2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencakup kesediaan dan kewajiban untuk patuh terhadap norma-norma perusahaan. Menurut Sutrisno dalam (Arsindi, Kamidin, Rahman, Mahmud, & Suryanti, 2020) disiplin merupakan perbuatan, sikap, dan tingkah laku, yang selaras dengan peraturan tertulis dan yang tidak tertulis dari organisasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan dan tidak hanya memberikan motivasi karyawan (Arsindi et al., 2020). Berdasarkan definisi ini, disiplin kerja merupakan tindakan dan perilaku seseorang terhadap peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Perlu dilakukan penanganan secara jelas terkait disiplin pegawai karena pada dasarnya akan mencerminkan terhadap kinerja pegawai itu sendiri (Juniarti & Indahingwati, 2020). Menurut Sinambela dalam (Sucipto & Gunawan, 2021) indikator terkait disiplin kerja ditunjukkan dalam kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan etika kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas mereka berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dihabiskan, Hasibuan dalam (Budiyanto, 2022). Kinerja karyawan adalah keseluruhan prestasi yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Notoatmodjo dalam (Purba, 2023). Kinerja juga mencakup tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas selama periode waktu tertentu relatif terhadap standar yang telah ditetapkan Rivai dalam (Shyreen A et al., 2022). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas sesuai kesepakatan dan ketentuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Zaputri

dalam (Sari, Suardhika, & Rihayana, 2023) kinerja karyawan memiliki tiga indikator yang dapat dilihat dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan teknik penentuan sampel adalah semua karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur dengan jumlah 40 yang seluruhnya menjadi responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan dengan teknik lima skala likert terkait variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Aplikasi SPSS 25 digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas), uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F).

Tabel 1. Operasional Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
Kompensasi	Upah dan gaji	Mendapatkan gaji/upah dengan tepat waktu Mendapatkan gaji/upah sesuai beban dan tanggung jawab yang diberikan	1,2,3,4, 5, dan 6
	Insentif	Diberikan insentif ketika bekerja mencapai target Insentif diberikan kepada setiap karyawan	
Simamora dalam (Irvani et al., 2021).	Tunjangan	Mendapatkan jaminan kesehatan	
	Fasilitas	Mendapatkan tempat kerja yang nyaman	

Sumber: Simamora dalam (Irvani et al., 2021)

Tabel 2. Operasional Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
Disiplin Kerja	Kehadiran	Datang lebih awal ke kantor	1,2,3,4, dan 5
	Etika Kerja	Selalu memakai seragam yang sesuai saat jam kerja	
	Taat	Hadir ke kantor setiap hari	
Sinambela dalam.(Sucipto & Gunawan, 2021)	Peraturan Kerja		1,2,3,4, dan 5
	Tingkat Kewaspadaan	Melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh	
	Taat Standar Kerja	Melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien	

Sumber: Sinambela dalam.(Sucipto & Gunawan, 2021)

Tabel 3. Operasional Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
Kinerja Karyawan Zaputri dalam (Sari, Suardhika, & Rihayana, 2023)	Kuantitas	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti	1,2,3,4, dan 5
	Kualitas	Bekerja dengan hasil yang meningkat dari waktu ke waktu	
	Ketepatan Waktu	Memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan	
	Penyelesaian Pekerjaan	Meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	

Sumber: Zaputri dalam (Sari, Suardhika, & Rihayana, 2023)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Hasil penelitian dapat diketahui setelah dilakukan olah data berdasarkan hasil angket yang diperoleh dari responden. Untuk hasilnya sebagai berikut:

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap semua variabel yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Suatu variabel dapat dinyatakan valid dengan nilai 0,320 jika nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik mengukur variabel penelitian. Hasil ini memberikan gambaran semua item pada penelitian seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.1	0,711	0,320	Valid
X1.2	0,813		
X1.3	0,835		
X1.4	0,694		
X1.5	0,746		
X2.1	0,725		
X2.2	0,792		
X2.3	0,753		
X2.4	0,677		
y.1	0,760		
y.2	0,596		
y.3	0,762		
y.4	0,532		
y.5	0,721		

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,814	6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,621	5	
Kinerja Karyawan	0,748	5	

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Melalui tabel 5 tersebut terdapat *cronbach's alpha* yang nilainya untuk variabel kompensasi berjumlah 0,814, disiplin kerja berjumlah 0,621, dan kinerja karyawan berjumlah 0,748. Maka bisa diambil simpulan jika item pertanyaan pada kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai > 0.60 maka dinyatakan reliabel dan seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

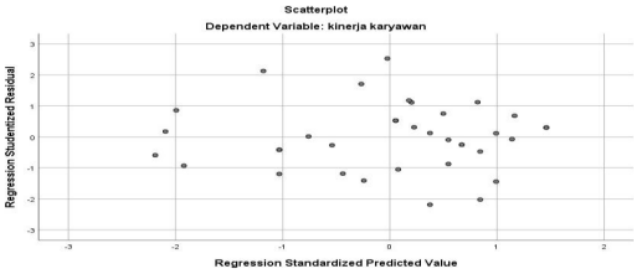
Uji Normalitas

Metode dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikannya >0,05 dan begitupun sebaliknya. Melalui gambar 1 memiliki nilai signifikan diatas 0,200 (0,200 > 0,05) artinya, berarti residual regresi berdistribusi normal, maka asumsi normalitas telah terpenuhi. Data tersebut menunjukkan bahwa data tersebut sesuai untuk membuktikan kebenaran hipotesis karena menggunakan data yang berdistribusi normal.

N		40
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28367620
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,072
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{a,d}

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data yang diolah, 2024

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data yang diolah, 2024

Melalui gambar 2 tersebut bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas atau H0 diterima.

Uji Multikolinearitas

Melaui tabel 6 variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja adalah $1,197 < 10$ dan nilai tolerance $836 > 0,01$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Kompensasi	,836	1,197
Disiplin Kerja	,836	1,197

Sumber: Data yang diolah, 2024

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	B	Std.Error	T	Sig.
(Constant)	4,192	2,338	1,793	,081
Kompensasi	,243	,076	3,191	,003
Disiplin Kerja	,525	,101	5,178	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Melalui tabel 7 tertera konstanta 4.192, nilai b1 atau koefisien variabel kompensasi sebesar 0,243 dan nilai b2 koefisien disiplin kerja sebesar 0.525. Berdasarkan hasil analisa diperoleh persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 4.192 + 0,243X_1 + 0,525X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda bisa diambil kesimpulan berikut:

Nilai konstanta sebesar 4.192 dapat diartikan jika variabel kompensasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan dianggap konstan maka (Y) kinerja karyawan sebesar 4.192. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0,243 artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif. Jika skor kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Nilai koefisien pada variabel disiplin kerja sebesar 0,525 artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif. Jika skor disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Melalui tabel 7 tersebut juga menentukan Ha maupun Ho yang diterima atau di tolak maka t hitung diatas dapat dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Nilai t tabel

pada tingkat signifikansi 5% adalah 2.026. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel maka itu dapat diambil kesimpulan dengan dua cara, yakni sebagai berikut:

Nilai statistik tabel

Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.191 > 2.026$). Maka kesimpulan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Krerasi Jakarta Timur. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menyatakan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.178 > 2.026$). Maka kesimpulan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur.

Nilai probabilitas

Hasil nilai probabilitas, nilai sig pada variabel kompensasi yaitu $0,00 < 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hasil nilai probabilitas, nilai sig pada variabel kompensasi yakni $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Melalui hasil uji simultan tabel 8 diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $30.143 > F$ tabel 3,252. H_0 ditolak H_a terima, secara simultan terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak H_a diterima, secara simultan terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,444	2	3,222	10,338	,000b
Residual	11,531	37	,312		
Total	17,975	39			

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787a	,620	,599	1,31791

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

Sumber: Data yang diolah, 2024.

Uji Koefisien Determinasi

Melalui tabel 9 didapatkan nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,620 terdapat sumbangan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) oleh kompensasi dan disiplin kerja sebesar 62 % dan sisanya 38% oleh faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh **Kompensasi** terhadap **Kinerja Karyawan** PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Dari hasil perhitungan dapat diketahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi hasilnya positif ditunjukkan pada persamaan regresi yang berarti jika variabel kompensasi naik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kompensasi berkurang maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan kompensasi yang lebih baik dan lebih adil akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini dibuktikan melalui hasil uji t-test pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,03 tidak mencapai 0,05, serta nilai t hitung sebanyak 3,191 besarnya melebihi t tabel 2,026. Hipotesis pertama diterima, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras melalui temuan dari penelitian terdahulu oleh (Bahri, 2022) bahwasannya kompensasi berpengaruh positif serta signifikannya terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian tidak selaras melalui penelitian sebelumnya oleh (Marlius & Pebrina, 2022) dan (Rianda & Winarno, 2022) dan menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil positif penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi harus tetap dipertahankan dan terus tingkatkan sehingga kinerja karyawan terus meningkat kedepannya dan hal ini didukung oleh pendapat Adipati dalam (A. Sari et al., 2020) yang menyatakan bahwa organisasi memberikan atau mengadakan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Pendapat (Juniarti & Indahingwati, 2020) juga memperkuat dukungan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika gaji atau upah sudah sesuai.

Pengaruh **Disiplin Kerja** terhadap **Kinerja Karyawan** PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Dari hasil perhitungan dapat diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi hasilnya juga positif ditunjukkan pada persamaan regresi yang berarti jika variabel disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan disiplin kerja yang lebih baik dan lebih adil akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan melalui hasil uji t-test nilai signifikannya sebesar 0,00 serta nilai t hitung sebanyak 5,178 besarnya

melebihi t tabel 2,026. Hipotesis kedua diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini melalui temuan dari penelitian terdahulu oleh (Marlius & Pebrina, 2022) dan (Tumanggor & Girsang, 2021) bahwasannya variabel disiplin berpengaruh positif serta signifikannya terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian tidak selaras melalui penelitian sebelumnya oleh (Satedjo & Kempa, 2017) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil positif pada penelitian ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja penting untuk diperhatikan peningkatannya sehingga kinerja karyawan juga tetap terjaga dan meningkat lagi kedepannya. Hasil ini didukung dalam artikel (Arsindi et al., 2020) yang menyatakan faktor disiplin memiliki peran penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan. (Juniarti & Indahingwati, 2020) dalam artikelnya menyatakan bahwa untuk mencerminkan kinerja pegawai maka diperlukan penanganan yang baik secara jelas pada disiplin yang dimiliki oleh pegawai.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur

Dari hasil perhitungan dapat diketahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi Hasil positif ditunjukkan pada persamaan regresi yang berarti jika kompensasi dan disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan signifikan ditunjukkan dengan uji F dengan F hitung sebesar $30.143 > F$ tabel 3,252. H_0 ditolak H_a terima, secara simultan terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Bisa diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi bisa diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Satedjo & Kempa, 2017) dan (Bahri, 2022). Hasil ini memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang telah sesuai dari hasil kerja dan adanya disiplin kerja sebagai bentuk kepatuhan terhadap kewajiban dan aturan organisasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Teori yang mendukung adalah pernyataan Notoatmodjo dalam (Purba, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan keseluruhan prestasi yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.191 > 2.026$) dan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur, Hasil penelitian secara parsial juga menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5.178 > 2.026$) dan membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artdeco Inti Kreasi Jakarta Timur. Sedangkan hasil penelitian secara simultan hasilnya bahwa kompensasi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artdeco Inti Kreasi.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran untuk perusahaan yaitu hendaknya bersikap adil dalam memberikan pemberian kompensasi dan sebaiknya disesuaikan dengan prestasi karyawan dimana semakin berprestasi maka diberikan kompensasi seperti insentif ketika bekerja melebihi target atau insentif terkait kehadiran tepat waktu 100 persen dalam periode tertentu (misal 1 bulan). Kompensasi selain finansial juga penting diberikan dengan memberikan kenyamanan yang lebih baik saat bekerja oleh dari pimpinan seperti perhatian terhadap fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan lebih optimal. Hal lain dapat berupa pengakuan kerja berupa promosi atau kejelasan jenjang karir, keterlibatan dalam pekerjaan tertentu, dan kerjasama yang lebih erat antara pimpinan dan bawahan.

Selain itu agar semua pihak tetap menjaga disiplin dalam bekerja maka penerapan disiplin kerja dapat dilakukan dengan kesadaran pentingnya disiplin kerja dan keteladanan pimpinan yang kemudian diikuti semua karyawan terhadap aturan kerja dan standar kerja yang sudah ditentukan seperti kehadiran, seragam kerja, kesungguhan kerja, dan penyelesaian tugas tepat waktu dan sesuai target. Penerapan aturan ini harus diimbangi dengan pemberian hukuman yang dijalankan dengan konsisten jika masih terdapat karyawan yang melanggar. Untuk peneliti selanjutnya supaya hasil penelitian lebih baik dan lebih lengkap diharapkan peneliti berikutnya lebih mengeksplorasi lebih banyak referensi yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsindi, Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suryanti. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 86–95. Retrieved from <https://repository.umi.ac.id/1567/1/Arsindi.pdf>
- Bahri, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 292–298. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1898>

- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Nesitor. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 104–118.
- Irvani, T., Nurhidayati, A., & Sari, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2), 1–15. <https://doi.org/10.32938/jie.v3i2.1554>
- Juniarti, A. P., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–12. Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3543>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/v1s.v2i2.152>
- Purba, B. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR NBP 20 Delitua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(1), 109–121.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sari, N. G. A. A. D. Y., Suardhika, I. N., & Rihayana, I. G. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vegas Viva Ventury Bali. *Values*, 4(1), 166–178.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–472.
- Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Peranan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Kinerja Karyawan Departemen Molding Pt FCC Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 329–340. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1783>
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>

Yani Pramularso

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

★openjournal.unpam.ac.id	12%
Internet	

EXCLUDE QUOTES	OF	EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	OF	EXCLUDE MATCHES	OFF