

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. WIKA MANDIRI PALEMBANG**Mustika Ratu¹, Sukaria Darmawan², Khaerul Budhy Nagara³**Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Palembang¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang^{2,3}Sukariadarmawan67@gmail.com², kbudhynagara@unpal.ac.id³**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian pada uji T pada variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (4,216) > t_{tabel} (2,048)$, signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,154) > t_{tabel} (2,048)$ dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $F_{hitung} (5,217) > F_{tabel} (3,238)$, dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Kompensasi, disiplin dan Kinerja**PENDAHULUAN**

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2015:57). Menurut Siagian (2016:83) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Menurut Mangkunegara dalam (Octarinie, Nenny Dkk: 2023) kinerja merupakan pencapaian terbaik seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Oleh karena itu CV. Wika Mandiri yang berada Jalan DI. Panjaitan No. 1036 Palembang, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang General Contractor dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan kinerja karyawannya. Berikut ini daftar kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 1
Gaji Karyawan CV. Wika Mandiri Palembang Tahun 2022

No	Jabatan	Gaji/bulan
1	Staf Administrasi	3.000.000
2	Tenaga Operator	4.000.000
3	Tenaga Supir	3.500.000
4	Tenaga Mekanik	3.400.000
5	Tenaga Instalasi	3.000.000
6	Pengawas Lapangan	3.200.000

Sumber : Bag. Keuangan CV. Wika Mandiri Palembang (2023)

Pada tabel 1 diatas pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, namun bagi beberapa karyawan upah yang diterima belum dapat untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Disamping masih bawah Upah Minimum kota Palembang untuk tahun 2022 sebesar Rp. 3.289.409.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah..

Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

CV. Wika Mandiri merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang General Contractor. Perusahaan ini cenderung memakai pekerja pada lapangan, bukan di kantor pada umumnya, sehingga kedisiplinan untuk para pekerja sangatlah dibutuhkan. namun berdasarkan hasil pra survei terhadap beberapa orang karyawan di CV. Wika Mandiri Palembang, mereka berpendapat bahwa berkurangnya tingkat kehadiran para karyawan dikarenakan adanya masalah-masalah yang sifatnya pribadi seperti adanya keperluan mendadak, sakit, tidak ada keterangan, kemalangan, terlambat dan sebagainya. Berikut ini rekapitulasi absensi kehadiran karyawan :

Tabel 2
Data Presensi Karyawan CV. Wika Mandiri Palembang Tahun 2022

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	33	26	858	20	838	2,33
Februari	33	23	759	18	741	2,37
Maret	33	26	858	22	838	2,56
April	33	24	792	22	770	2,78
Mei	33	24	792	24	768	3,03
Juni	33	18	594	19	575	3,19
Juli	33	26	858	28	830	3,26
Agustus	33	25	825	27	798	3,27
September	33	25	825	28	797	3,39
Oktober	33	27	891	30	861	3,37
November	33	25	825	28	797	3,39
Desember	33	24	792	27	765	3,41
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan						3,03

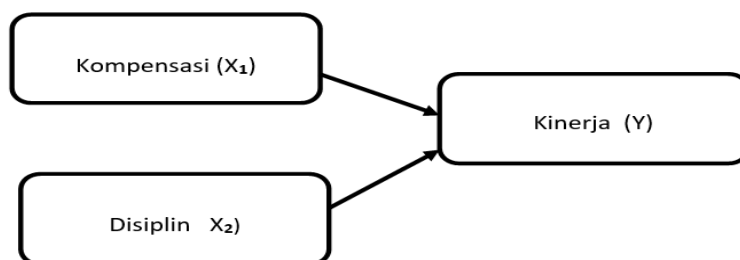
Tabel 2 menunjukkan rata-rata persentase tingkat kemangkiran karyawan mengalami kenaikan yang tidak terlalu signifikan, kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya.

Dalam hal ini pimpinan menanggapi hal tersebut dengan memberikan peringatan dan sanksi, akan tetapi para karyawan belum juga sadar dan memahami keinginan pimpinan agar tingkat kehadiran mereka lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan uraian uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Wika Mandiri Palembang".

PENELITIAN TERDAHULU

1. Yuniarti Anwar (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan dengan hasil Kompensasi (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Kompensasi ditingkatkan, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,383, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0124, maka $t_{hitung} (2,383) > t_{tabel} (2,0124)$. Disiplin (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin ditingkatkan, maka Prestasi Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 4,237, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0124,
2. Echa Siska Aprilia (2017) dengan judul Pengaruh kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Pada uji T, variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari tabel coefficients diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.324$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel} (2.324 > 2,069)$ Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel coefficients diperoleh nilai $t_{hitung} = 7.380$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel} (7.380 < 2,069)$ artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kerangka Pikir



Hipotesis

- H0 : Tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri Palembang
- H1 : Ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri Palembang

Hipotesis 2

- H0 : Tidak ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri Palembang

H1 : Ada pengaruh kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri Palembang

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah CV. Wika Mandiri Palembang yang berada di jalan DI. Panjaitan No. 1036 Palembang

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Ferdinand dalam (Warni Z: 2022) adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan Wika Mandiri Palembang yang berjumlah 33 orang karyawan. Kemudian, dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka akan digunakan teknik Sampling Jenuh dimana seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel (dalam bentuk tabel)

Menurut Munawir, S (dalam Rahmi Aminus: 2022) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Instrumen
Kompensasi (X ₁)	kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka Gary Dessler (2015: 46),	- Gaji - Insentif - Bonus - Jaminan	1-4 5-8 5-6 7-8
Disiplin (X ₂)	Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Rivai, 2015:825)	Tanggung jawab 2. Ketaatan 3. Kehadiran	1-2 3-4 5-6
Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016:67).	Kualitas Kuantitas Kerjasama	1-3 4-6 7-9

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Data

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	27	84,38
Wanita	5	15,62
Jumlah	32	100%

Sumber: data primer diolah (2022)

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase
21-30	2	6,25
31-40	20	62,5
41-50	8	25
>50	2	6,25
Jumlah	32	100%

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 5
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SLTA	24	75
Diploma	6	18,75
S1	2	6,25
S2	-	0
Jumlah	32	100%

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Variabel Kompensasi

Tabel 6
Jawaban Responden Variabel kompensasi

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	SKOR
1	Pernyataan 1 tentang Gaji	6,3%	68,8%	18,8%	6,3%	0	100%
2	Pernyataan 2 tentang Gaji	34,4%	37,5%	21,9%	6,3%	0	100%
3	Pernyataan 3 tentang Gaji	28,1%	50%	18,8%	3,1%	0	100%
4	Pernyataan 4 tentang Gaji	25%	53,1%	21,9%	0	0	100%

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	SKOR
5	Pernyataan 1 tentang insentif	25%	46,9%	21,9%	6,3%	0	100%
6	Pernyataan 2 tentang insentif	25%	59,4%	12,5%	3,1%	0	100%
7	Pernyataan 3 tentang insentif	6,3%	68,8%	21,9%	3,1%	0	100%
8	Pernyataan 4 tentang insentif	28,1%	50%	18,8%	3,1%	0	100%
9	Pernyataan 1 tentang tunjangan	28,1%	50%	18,8%	3,1%	0	100%
10	Pernyataan 2 tentang tunjangan	25%	53,1%	18,8%	3,1%	0	100%
11	Pernyataan 3 tentang tunjangan	6,3%	68,8%	21,9%	3,1%	0	100%
12	Pernyataan 4 tentang tunjangan	34,4%	43,8%	15,6%	6,3%	0	100%

2. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 7

Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	SKOR
1	Pernyataan 1 tentang tanggung jawab	6,3%	62,5%	28,1%	3,1%	0	100%
2	Pernyataan 2 tentang tanggung jawab	15,6%	56,35%	21,9%	6,3%	0	100%
3	Pernyataan 3 tentang tanggung jawab	12,4%	59,4%	15,6%	12,5%	0	100%
4	Pernyataan 4 tentang tanggung jawab	9,4%	59,4%	28,1%	3,1%	0	100%
5	Pernyataan 1 tentang ketaatan	2,5%	50%	31,3%	6,3%	0	100%
6	Pernyataan 2 tentang ketaatan	9,4%	62,5%	21,9%	6,3%	0	100%
7	Pernyataan 3 tentang ketaatan	3,1%	68,8%	21,9%	3,1%	0	100%
8	Pernyataan 4 tentang ketaatan	18,8%	56,3%	21,9%	3,1%	0	100%
9	Pernyataan 1 tentang kehadiran	12,5%	62,5%	21,9%	3,1%	0	100%
10	Pernyataan 2 tentang kehadiran	12,4%	53,1%	31,3%	3,1%	0	100%
11	Pernyataan 3 tentang kehadiran	12,4%	53%	28,1%	6,3%	0	100%
12	Pernyataan 4 tentang kehadiran	6,3%	65,6%	21,9%	6,3%	0	100%

3. Variabel Kinerja

Tabel 8
Penilaian Pimpinan Terhadap Karyawan Pada Variabel Kinerja

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	SKOR
1	Pernyataan 1 tentang kualitas	9,4%	59,4%	28,1%	3,1%	0	100%
2	Pernyataan 2 tentang kualitas	18,8%	53,1%	18,8%	9,4%	0	100%
3	Pernyataan 3 tentang kualitas	12,5%	59,4%	28,1%	3,1%	0	100%
4	Pernyataan 4 tentang kuantitas	12,5%	53,1%	28,1%	6,3%	0	100%
5	Pernyataan 1 tentang kuantitas	15,6%	46,9%	25%	12,5%	0	100%
6	Pernyataan 2 tentang kuantitas	9,4%	59,4%	21,9%	9,4%	0	100%
7	Pernyataan 3 tentang kerjasama	3,1%	65,6%	21,9%	9,4%	0	100%
8	Pernyataan 4 tentang kerjasama	18,8%	53,1%	18,8%	9,4%	0	100%
9	Pernyataan 1 tentang kerjasama	12,5%	56,3%	21,9%	9,4%	0	100%

Uji Instrumen

a. Uji Validasi

Menurut Ghozali dalam (Warni Z: 2021) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 22,0, diperoleh koefisien validitas dari setiap item dalam kuesioner, maka hasilnya terlihat dalam tabel berikut, untuk variabel Kompensasi (X1), variabel disiplin kerja (X2), dan variabel kinerja (Y). Hasil dari validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (33 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas
Variabel Penelitian Kompensasi

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1, Variabel kompensasi	0,613	Valid
Butir 2, Variabel kompensasi	0,632	Valid
Butir 3, Variabel kompensasi	0,699	Valid
Butir 4, Variabel kompensasi	0,746	Valid
Butir 5, Variabel kompensasi	0,773	Valid
Butir 6, Variabel kompensasi	0,729	Valid
Butir 7, Variabel kompensasi	0,702	Valid
Butir 8, Variabel kompensasi	0,792	Valid

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 9, Variabel kompensasi	0,727	Valid
Butir 10, Variabel kompensasi	0,750	Valid
Butir 11, Variabel kompensasi	0,711	Valid
Butir 12, Variabel kompensasi	0,781	Valid

Tabel 10
Hasil Uji Validitas
Variabel Penelitian Disiplin Kerja

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1, Variabel disiplin kerja	0,832	Valid
Butir 2, Variabel disiplin kerja	0,586	Valid
Butir 3, Variabel disiplin kerja	0,711	Valid
Butir 4, Variabel disiplin kerja	0,613	Valid
Butir 5, Variabel disiplin kerja	0,833	Valid
Butir 6, Variabel disiplin kerja	0,787	Valid
Butir 7, Variabel disiplin kerja	0,498	Valid
Butir 8, Variabel disiplin kerja	0,730	Valid
Butir 9, Variabel disiplin kerja	0,763	Valid
Butir 10, Variabel disiplin kerja	0,675	Valid
Butir 11, Variabel disiplin kerja	0,760	Valid
Butir 12, Variabel disiplin kerja	0,823	Valid

Tabel 11
Hasil Uji Validitas
Variabel Penelitian Kinerja

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1, Variabel kinerja	0,790	Valid
Butir 2, Variabel kinerja	0,728	Valid
Butir 3, Variabel kinerja	0,717	Valid
Butir 4, Variabel kinerja	0,801	Valid
Butir 5, Variabel kinerja	0,858	Valid
Butir 6, Variabel kinerja	0,854	Valid
Butir 7, Variabel kinerja	0,869	Valid
Butir 8, Variabel kinerja	0,807	Valid
Butir 9, Variabel kinerja	0,828	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek

yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.0 for windows dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Kompensasi	0,836	Reliabel
Disiplin kerja	0,936	Reliabel
Kinerja	0,950	Reliabel

b. Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel kompensasi dan disiplin untuk memprediksi variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 13
Koefesien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,782	3,983		5,517	,000
	KOM	2,867	,310	,160	4,216	,000
	DIS	1,750	,309	,433	3,554	,000

Tabel 13 menunjukkan nilai-nilai koefesien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2). Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,782 + 2,867X_1 + 1,750X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin kerja

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 6,782 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika ada penambahan variabel kompensasi dan disiplin kerja, maka jumlah kinerja sebesar 6,782
- b. Angka koefisien regresi X_1 sebesar 2,867 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% kompensasi, maka kinerja akan bertambah sebesar 2,867%
- c. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 1,750 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka kinerja akan bertambah sebesar 1,750%

d. Uji Signifikansi

1. Uji T (secara individu/parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

- a. Pengujian variabel kompensasi (b_1) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (kompensasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (kompensasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 4,216

Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan. $df = n - k - 1$ atau $32 - 2 - 1 = 29$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,048

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 ditolak

Karena $t_{hitung} (4,216) > t_{tabel} (2,048)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Pengujian variabel disiplin kerja (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,154

Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan. $df = n - k - 1$ atau $32 - 2 - 1 = 29$ maka diperoleh nilai untuk

t_{tabel} sebesar 2,048

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima

Karena $t_{hitung} (3.154) > t_{tabel} (2,408)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

2. Uji F (bersama-sama/simultan)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 14
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42,335	2	19,168	5,217	,001 ^b
Residual	207,308	30	7,430		
Total	349,643	32			

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 5,204

Untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $32-2-1 = 29$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,328. Karena $F_{hitung} (5,204) > F_{tabel} (3,238)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa kompensasi dan disiplin secara bersama berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien Diterminasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan variabel yang diteliti amat terbatas.

Tabel 15
Koefisien Diterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,076	2,80708

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian ini, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Wika Mandiri) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran-saran

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus per tahun karena semakin menarik faktor kompensasi akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, Sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain
2. Perusahaan perlu membuat aturan yang jelas mengenai kedisiplinan, dengan memberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang sering terlambat, pulang lebih awal, maupun yang selalu terlambat setelah jam istirahat. Selain itu, pemimpin perlu melakukan usaha untuk meningkatkan komunikasi yang baik disertai kontrol sehingga karyawan dapat lebih sadar untuk menaati peraturan yang ada.
3. Hendaknya perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal pencapaian target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Parabu Mangkunegara, , Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Revisi, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2016
- Aminus, R., & Sarina, R. (2022). Analisis Break Even Point Sebagai Alat Perencanaan Laba Pada PT. Golden Oilindo Nusantara Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 354-374.
- Anwar, Y. (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta prima kontrindo Palembang-sumatera selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 31-36.
- Aprilia, E. S. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank syariah mandiri* (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).

- Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keduabelas. Jilid 4. : PT. Indeks, Jakarta, 2016
- Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2), BPFE.Yogyakarta, 2016
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657-671.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta, Bandung, 2017
- Sondang P. Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta, 2016
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Grafindo, Jakarta, 2015
- Warni, Z. (2021). Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen terhadap Loyalitas Konsumen Pengguna Jasa Bengkel Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 111-123.
- Warni, Z. (2022). Pengaruh Kepribadian, Demografi dan Lingkungan terhadap Minat Berwirausaha Penjual Martabak Manis di Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Ekonomika*, 15(1), 103-121.