

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Usia Responden, Jenis Kelamin Responden, Pendidikan Terakhir Responden dan Masa Kerja Responden.

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Usia Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
>30 Tahun	7	22,6 %
20-30 Tahun	24	77,4%
Total	31	100%

Sumber : Data diolah peneliti pada 2024.

Dari karakteristik responden, sebanyak 24 orang atau 77,4% dari total 31 responden berusia 20-30 tahun, sementara hanya 7 orang atau 22,6% berusia di atas 30 tahun. Ini menunjukkan mayoritas responden adalah individu berusia 20-30 tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	26	83,9%
Perempuan	5	16,1%
Total	31	100%

Sumber : Data diolah peneliti pada 2024.

Dalam distribusi jenis kelamin responden, terdapat 26 laki-laki (83,9%) dan 5 perempuan (16,1%) dari total 31 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, dengan proporsi yang jauh lebih tinggi daripada perempuan dalam sampel tersebut.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	31	100%
Diploma	0	0%
S1	0	0%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar yang paling banyak SMA sebanyak 31 orang atau sebesar 100%.

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	10	32,3%
3 - 4 Tahun	17	54,8%
> 5 Tahun	4	12,9%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan PT. Karya Megah Sejati Natar yang paling banyak adalah masa kerja 3-4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 54,8%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	31	23	40	30,74	5,020
Disiplin Kerja	31	23	40	31,48	5,316
Kinerja Karyawan	31	23	40	31,06	5,603

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan data kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dari 31 responden. Rata-rata kompensasi adalah 30,74 dengan deviasi standar sebesar 5,020,

sedangkan untuk disiplin kerja rata-ratanya mencapai 31,48 dengan deviasi standar 5,316. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 31,06 dengan deviasi standar 5,603.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	pertanyaan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Saya merasa bahwa upah dan gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi kerja yang saya berikan.	0	0%	0	0%	8	25,8%	15	48,4%	8	25,8%
2	Insentif yang ditawarkan oleh perusahaan mendorong saya untuk mencapai target kerja dengan lebih baik.	0	0%	2	6,5%	7	22,6%	16	51,6%	6	19,4%
3	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membantu dalam memenuhi kebutuhan saya di luar gaji pokok.	0	0%	3	9,7%	9	29,0%	10	32,3%	3	29,0
4	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan (seperti transportasi, kesehatan, dll.) merupakan bagian penting dari kompensasi yang saya terima.	1	3,2%	1	3,2%	11	35,5%	7	22,6%	11	35,5%

No	Item	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
5	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan kompensasi yang sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya emban.	1	3,2%	6	19,4%	12	38,7%	7	22,6%	5	16,1%
6	Secara keseluruhan, saya puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan.	1	3,2%	0	0%	8	25,8%	12	38,7%	10	32,3%
7	Kompensasi yang saya terima dari perusahaan memberikan dorongan motivasi bagi saya untuk bekerja dengan lebih efektif.	1	3,2%	0	0%	9	29,0%	12	38,7%	9	29,0%
8	Saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan bentuk penghargaan yang layak atas kontribusi saya dalam pertumbuhan perusahaan	0	0%	1	3,2%	7	22,6%	11	35,5%	12	38,7%

Tabel 4.6 menyajikan hasil jawaban dari responden terkait variabel kompensasi, menunjukkan beragam persepsi yang dimiliki terhadap aspek-aspek tertentu dari sistem kompensasi perusahaan. Secara umum, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka merasa gaji yang mereka terima sesuai dengan kontribusi kerja yang mereka berikan (48,4% sangat setuju dan 25,8% setuju). Namun, terdapat perbedaan pendapat yang signifikan terkait insentif perusahaan, di mana sebagian besar responden merasa bahwa insentif tersebut mendorong mereka untuk mencapai target kerja dengan lebih baik (51,6% sangat setuju), sementara sebagian kecil merasa sebaliknya. Tunjangan di luar gaji pokok juga dinilai positif oleh mayoritas responden, meskipun ada sedikit kekhawatiran terkait hal ini. Sementara itu, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan persepsi tentang sebandingnya kompensasi dengan tanggung jawab pekerjaan masih menjadi perhatian, dengan variasi jawaban yang cukup signifikan. Keseluruhan, sebagian besar responden menyatakan puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan (38,7% sangat setuju), meskipun ada sebagian kecil yang tidak sepenuhnya setuju. Kompensasi dianggap memberikan dorongan motivasi bagi mayoritas responden (38,7% sangat setuju), tetapi masih ada perbedaan pendapat yang signifikan. Selain itu, sebagian besar responden merasa bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang layak atas kontribusi mereka dalam pertumbuhan perusahaan (38,7% sangat setuju), meskipun ada juga sebagian yang tidak sepenuhnya setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Saya merasa bahwa tujuan dan kemampuan yang jelas membantu dalam meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja.	0	0%	0	0%	15	48,4%	12	38,7%	4	12,9%
2	Teladan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam hal disiplin kerja memberikan contoh yang baik bagi saya dan rekan kerja.	1	3,2%	3	9,7%	12	38,7%	8	25,8%	7	22,6%
3	Saya percaya bahwa balas jasa yang adil dan sebanding dengan kontribusi kerja dapat memperkuat disiplin kerja di tempat kerja.	0	0%	0	0%	11	35,5%	12	38,7%	8	25,8%
4	Keadilan dalam menegakkan aturan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin memberikan kepercayaan bahwa sistem ini adil untuk semua.	0	0%	1	3,2%	8	25,8%	8	25,8%	14	45,2%
5	Program waskat (pengawasan melekat) di tempat kerja dapat membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan.	0	0%	0	0%	14	45,2%	4	12,9%	13	41,9%
6	Saya percaya bahwa adanya sanksi hukum bagi pelanggaran disiplin memberikan dorongan bagi karyawan untuk mematuhi aturan.	0	0%	1	3,2%	6	19,4%	12	38,7%	12	38,7%
7	Ketegasan dalam menegakkan aturan disiplin oleh manajemen membantu dalam mempertahankan lingkungan kerja yang teratur dan efisien.	0	0%	0	0%	5	16,1%	15	48,45	11	35,5%

8	Hubungan kemanusiaan yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan ketaatan terhadap aturan disiplin.	0	0%	1	3,2%	11	35,5%	7	22,6%	12	38,7%
---	--	---	----	---	------	----	-------	---	-------	----	-------

Tabel 4.7 memperlihatkan hasil jawaban dari responden terkait variabel disiplin kerja, yang memberikan gambaran tentang persepsi mereka terhadap faktor-faktor yang memengaruhi disiplin di tempat kerja. Secara umum, mayoritas responden sepakat bahwa tujuan dan kemampuan yang jelas membantu meningkatkan disiplin kerja (48,4% sangat setuju dan 38,7% setuju), namun terdapat sedikit variasi dalam persepsi ini. Teladan yang ditunjukkan oleh pimpinan juga dianggap sebagai faktor penting dalam memengaruhi disiplin kerja, dengan mayoritas responden setuju bahwa hal ini memberikan contoh yang baik bagi mereka dan rekan kerja (38,7% sangat setuju). Balas jasa yang adil juga dianggap memperkuat disiplin kerja menurut mayoritas responden (38,7% setuju), meskipun ada sedikit ketidaksetujuan. Keadilan dalam menegakkan aturan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dianggap penting dalam membangun kepercayaan terhadap sistem (45,2% sangat setuju), meskipun ada sedikit perbedaan pendapat. Program waskat di tempat kerja juga dianggap bisa membantu meningkatkan disiplin kerja oleh mayoritas responden (45,2% setuju). Selain itu, mayoritas responden juga meyakini bahwa adanya sanksi hukum bagi pelanggaran disiplin memberikan dorongan bagi karyawan untuk mematuhi aturan (38,7% setuju). Ketegasan dalam menegakkan aturan disiplin oleh manajemen dianggap membantu mempertahankan lingkungan kerja yang teratur dan efisien menurut mayoritas responden (48,4% setuju), tetapi ada beberapa yang tidak sepenuhnya setuju. Terakhir, hubungan kemanusiaan yang baik antara manajemen dan karyawan dipandang sebagai faktor yang dapat meningkatkan ketaatan terhadap aturan disiplin menurut mayoritas responden (38,7% setuju).

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Saya merasa bahwa kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	0%	1	3,2%	11	35,5%	11	35,5%	8	25,8%
2	Saya percaya bahwa kuantitas kerja yang saya lakukan mencerminkan komitmen saya terhadap pekerjaan.	0	0%	0	0%	11	35,5%	9	29,0%	11	35,5%
3	Saya cenderung menyelesaikan tugas saya tepat waktu.	0	0%	0	0%	10	32,3%	12	38,7%	9	29,0%
4	Saya merasa bahwa efisiensi biaya dari pekerjaan yang saya lakukan dianggap baik.	0	0%	1	3,2%	12	38,7%	10	32,3%	8	25,8%
5	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan yang berlebihan.	0	0%	1	3,2%	8	25,8%	14	45,2%	8	25,8%
6	Hubungan kerja saya dengan rekan kerja dianggap baik dan saling mendukung.	0	0%	0	0%	10	32,3%	11	35,5%	10	32,3%
7	Prestasi kerja saya memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.	0	0%	0	0%	15	48,4%	7	22,6%	9	29,0%

8	Secara keseluruhan, saya merasa bahwa kinerja saya memenuhi atau melebihi ekspektasi	0	0%	1	3,2%	14	45,2%	9	29,0%	7	22,6%
---	--	---	----	---	------	----	-------	---	-------	---	-------

Tabel 4.8 menggambarkan hasil tanggapan dari responden terkait variabel disiplin kerja, menyoroiti evaluasi subjektif mereka terhadap berbagai aspek kinerja dan komitmen terhadap pekerjaan. Mayoritas responden sepakat bahwa kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (35,5% setuju dan 25,8% sangat setuju), meskipun ada variasi pendapat. Selain itu, mayoritas responden juga percaya bahwa kuantitas kerja yang mereka lakukan mencerminkan komitmen terhadap pekerjaan (35,5% setuju). Mereka cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu (38,7% setuju), dan merasa bahwa efisiensi biaya dari pekerjaan mereka dianggap baik (38,7% setuju). Mayoritas responden juga merasa memiliki kemampuan untuk bekerja mandiri tanpa pengawasan yang berlebihan (45,2% setuju), dan hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja dinilai positif (35,5% setuju). Prestasi kerja mayoritas responden dianggap memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (48,4% setuju), dan mayoritas responden juga merasa bahwa kinerja mereka memenuhi atau melebihi ekspektasi secara keseluruhan (45,2% setuju).

4.3 Hasil Uji Prasyarat Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing- masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Untuk menghitung validitas alat ukur yang digunakan rumus Pearson Product Moment (Sugiyono, 2018).

Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikan 95% atau α sebesar 0,05. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Berikut ini merupakan hasil pengujiannya:

1. Bila probabilitas (sig) < 0,05 atau r hitung > r tabel maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig) > 0,05 atau r hitung < r tabel maka instrument tidak valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item	R hitung	Kondisi	R tabel	Kesimpulan
P1	0,600	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P2	0,475	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P3	0,633	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P4	0,801	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P5	0,796	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P6	0,664	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P7	0,733	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P8	0,624	R hitung > R tabel	0,355	Valid

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,355). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	R hitung	Kondisi	R tabel	Kesimpulan
P1	0,790	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P2	0,691	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P3	0,798	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P4	0,762	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P5	0,870	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P6	0,808	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P7	0,714	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P8	0,717	R hitung > R tabel	0,355	Valid

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,355). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X3)

Item	R hitung	Kondisi	R tabel	Kesimpulan
P1	0,756	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P2	0,854	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P3	0,876	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P4	0,869	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P5	0,878	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P6	0,816	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P7	0,855	R hitung > R tabel	0,355	Valid
P8	0,741	R hitung > R tabel	0,355	Valid

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,355). Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama tetap menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r . Uji realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Berikut ini tabel interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien	Reliabilitas
0,80 – 1,00	Tinggi
0,60 – 0,79	Cukup Tinggi
0,40 – 0,59	Agak Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2018.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien r	Keterangan
Kompensasi	0,825	0,80 – 1,00	Tinggi
Disiplin Kerja	0,896	0,80 – 1,00	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,935	0,80 – 1,00	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach 'ch Alpha* diatas 0.6. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel dengan tingkat cukup tinggi.

4.4 Hasil Uji Prasyarat Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menguji nilai unstandardized residual (selisih nilai prediksi dengan nilai sebenarnya) model regresi menggunakan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja (Y)	0,200	0,05	Sig.>0,05	Normal

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada di atas yang menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov smirnov (ks) variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,200 dengan mendapatkan nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan seluruh variabel berdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,176	0,05	Sig.>0,05	Linear
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,853	0,05	Sig.>0,05	Linear

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Dari hasil perhitungan menggunakan spss 26.0 hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. **Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,176 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. **Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,853 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Nasution, 2020). Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kondisi	Simpulan
Kompensasi (X1)	0,883	1,133	Tol > 0,1, VIF <10	Tidak Terjadi Gejala
Disiplin Kerja (X2)	0,883	1,133	Tol > 0,1, VIF <10	Tidak Terjadi Gejala

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.5 Hasil Metode Analisis Data

Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, metode statistik regresi linier berganda menggunakan SPSS 26.0.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tabel 4.17 Hasil Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	Sig.
Konstanta	-1,825	4,544		1,691
Kompensasi	0,400	0,130	0,358	0,005
Disiplin Kerja	0,654	0,123	0,621	0,000

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,825 + 0,400 X1 + 0,654 X2$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 1,825 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,825.
- b. Nilai koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0,400 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kompensasi (x1) sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,400.
- c. Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,654 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Disiplin Kerja (X2) sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan (X2) meningkat sebesar 0,654.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (*t-Test*)

Penggunaan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS, yang mana pengujian dilakukan dalam signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	3,081	2,048	0,005	0,05	t hitung > t tabel atau sig. < 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja	5,336	2,048	0,000	0,05	t hitung > t tabel atau sig. < 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 3,081 sedangkan nilai Ttabel dengan

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,025 ; 31-2-1) = t (0,025 ; 28) \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Sehingga Ttabel sebesar 2,048, jadi diperoleh nilai thitung 3,081 > ttabel 2,048 dan sig 0,005 < alpha 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.13 didapat perhitungan pada variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 5,336 sedangkan nilai Ttabel dengan

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,025 ; 31-2-1) = t (0,025 ; 28) \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Sehingga Ttabel sebesar 2,048, jadi diperoleh nilai thitung 5,336 > ttabel 2,048 dan sig 0,005 < alpha 0,05, dengan demikian Ho ditolak

dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.1.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y).

H_0 : Kompensasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Megah Sejati Natar.

H_a : Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Megah Sejati Natar.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	sig < alpha	Berpengaruh

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Sehingga diperoleh f tabel sebesar 3,28. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $f_{hitung} = 27,869 > f_{tabel} = 3,34$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

4.6.2 Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R	R ²	Keterangan
Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,816	0,666	66,6%

Sumber: Data diolah peneliti pada 2024.

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,666 atau 66,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi sebesar 66,6% oleh variabel independen yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan 33,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Megah Sejati Natar.

Variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Karya Megah Sejati Natar. Sebagaimana menurut Herawati dkk, (2021) bahwa Kompensasi adalah salah satu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Sebenarnya, kompensasi hampir mirip dengan pemberian imbalan tetapi kompensasi lebih bersifat tambahan gaji dan tunjangan. Kompensasi dalam bisnis sendiri berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan bisnis secara menyeluruh. Saat ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial karyawan dimata masyarakat. Padahal pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu menurut Fauzan dan Sary (2020) bahwa dalam mencapai kinerja terbaik, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Menurut Hardina dan Vikaliana (2020) bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik, bukanlah hal yang mudah. Banyak faktor yang mempengaruhinya, misal kompensasi. Bila hal ini difahami oleh perusahaan, maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Fauzan (2022) bahwa ada beberapa strategi bagi perusahaan untuk dipertimbangkan dalam mencapai tujuan dan sasaran dari Perusahaan, diantaranya adalah bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola dengan baik faktor kinerja karyawan

agar maksimal dan adanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja, karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya secara fair dan layak dan karyawan dalam bekerja selalu termotivasi secara terus menerus, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dan perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Syaputra (2023) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, kompensasi yang rendah berarti rendahnya kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fauzan (2022) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian oleh Hardina dan Vikaliana (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tidak berbeda dengan beberapa penelitian di atas, penelitian oleh Herawati dkk (2021) serta Fauzan dan Sary (2020) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Megah Sejati Natar.

Variabel Disiplin Kerja juga secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, tingkat disiplin kerja yang tinggi di perusahaan tersebut berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana menurut Wau dkk (2021) bahwa disiplin kerja sebagai fungsi efektif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kualitas kerja daripada pegawainya.

Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) Disiplin kerja adalah kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Menurut Raymond dkk (2023) bahwa berkurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karyawan, serta berdampak negatif pada perusahaan tersebut. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan dapat melakukan banyak hal, salah satunya adalah

menerapkan kedisiplinan, karena karyawan yang disiplin akan melakukan pekerjaan dengan baik. Nurjaya (2021) pada penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan pegawai maka kinerjanya juga akan semakin baik.

Selain itu menurut bahwa kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri. Dalam pra riset yang dilakukan oleh Juliyanti dan Onsardi (2021) pada Perusahaan

Daerah Air Minum Kota Bengkulu ditemukan dua faktor pokok yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut diduga adalah faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan itu, menurut Yusnandar dkk (2020) bahwa salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan meningkatkan disiplin serta memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Vilantina (2019) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, disiplin kerja yang rendah berarti rendahnya kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yusnandar dkk (2020) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil searah juga ditemukan pada penelitian oleh Wau dkk (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak berbeda dengan beberapa penelitian di atas, penelitian oleh Raymond dkk (2023), Juliyanti dan Onsardi (2021) serta Nurjaya (2021) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Megah Sejati Natar.

Berdasarkan hasil Uji F, diketahui bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Karya Megah Sejati Natar.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (y) (Nur Adinda dkk., 2023) Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja.

Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu menurut Fauzan dan Sary (2020) bahwa dalam mencapai kinerja terbaik, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Menurut Hardina dan Vikaliana (2020) bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik, bukanlah hal yang mudah. Banyak faktor yang mempengaruhinya, misal kompensasi. Bila hal ini difahami oleh perusahaan, maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selain itu menurut bahwa kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan

laba perusahaan itu sendiri. Dalam pra riset yang dilakukan oleh Juliyanti dan Onsardi (2021) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu ditemukan dua faktor pokok yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut diduga adalah faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan itu, menurut Yusnandar dkk (2020) bahwa salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan meningkatkan disiplin serta memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Adapun hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu dengan model penelitian serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Syaputra (2023) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, kompensasi yang rendah berarti rendahnya kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fauzan (2022) juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil searah juga ditemukan pada penelitian oleh Hardina dan Vikaliana (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tidak berbeda dengan beberapa penelitian di atas, penelitian oleh Herawati dkk (2021) serta Fauzan dan Sary (2020) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.