

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang)

Sarah Munparidah

Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: sarahmunparidah@gmail.com

Kusuma Agdhi Rahwana

Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: kusumaagdhi@unper.ac.id

Barin Barlian

Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: barinbarlian@unper.ac.id

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya
Korespondensi penulis: sarahmunparidah@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect simultaneously and partially of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at the Cahya Fajar Car Repair Shop, Magelang. The research method used in this study is to use quantitative research methods with a census approach. The population in this study were 44 employees of the Cahya Fajar Car Repair Shop. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression analysis using SPSS software version 25. The results of the study show that compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at the Cahya Fajar Magelang Car Workshop. Partial compensation has a significant effect on employee performance at the Cahya Fajar Car Repair Shop, Magelang. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance at the Cahya Fajar Car Repair Shop, Magelang.*

Keywords: *Compensation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Per Mobil Cahya Fajar sebanyak 44 orang karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan *Software SPSS* versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Saat ini sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik guna mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Sedangkan dalam pencapaian target dan tujuan tersebut tidaklah mudah, tidak hanya pada perusahaan swasta tetapi juga pada instansi atau organisasi pemerintah. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Maya Kartika Sari dan Dedy Prasetyo, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Suatu organisasi di tuntutan untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting.

Bengkel Per Mobil Cahya Fajar yang beralamatkan di Jl. Joyoningrat Karangawang Rt/Rw.06/09 Kel. Jumoyo Kec. Salam Kab. Magelang Prov. Jawa Tengah berdiri untuk pertama kalinya pada tahun 2009. Setelah hampir 12 tahun lebih Bengkel Per Cahya Fajar ini terus berkembang pesat. Perkembangan ini di tandai dengan di bukanya cabang-cabang bengkel di beberapa tempat yang sudah mempunyai 5 cabang, seperti di jalan Tegalurung Talun, Pasar Bulu dan Kampung Kranggan sehingga semua karyawan berjumlah 44 orang. Bapak Syarif selaku pemilik perusahaan menyebutkan bahwa di beberapa tahun terakhir ini terdapat beberapa keluhan dan ketidakpuasan dari karyawan atas pemberian kompensasi yang diterima. Hal tersebut dapat menurunkan tingkat kinerja pada para karyawan. Selain itu terdapat juga beberapa karyawan yang kurang disiplin sering izin tanpa alasan yang jelas dan datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan yang menyebabkan target penjualan Bengkel Per Mobil Cahya Fajar tidak sesuai targetnya. Adapun faktor yang mempengaruhi hal tersebut diduga adalah rendahnya kompensasi dan kedisiplinan karyawan.

Salah satu penunjang kinerja karyawan agar lebih optimal yaitu kompensasi, dengan kompensasi yang layak, karyawan akan merasa puas sehingga kinerjanya dapat dilakukan secara optimal. Menurut Ario dan Anthon (2016) kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi pekerjaan yang diberikan karyawan. Selain kompensasi adapula kedisiplinan yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari data kinerja karyawan Bengkel Per Mobil Cahya Fajar di Magelang sebagai berikut:

Tabel. 1
Tingkat Pelayanan Bengkel Per Mobil Cahya Fajar di Magelang
Tahun 2018-2021

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Tingkat Pencapaian (Persentase)
2018	14.000	12.250	88%
2019	14.250	9.250	65%
2020	14.500	10.500	72%
2021	14.750	12.500	85%

Sumber: Bengkel Per Mobil Cahya Fajar

Berdasarkan data pada Tabel.1 dapat diketahui bahwa selama empat tahun terakhir tingkat pelayanan Bengkel Per Mobil Cahya Fajar mengalami fluktuasi terutama pada tahun 2018 tingkat pencapaian pelayanan hanya sebesar 65% begitupun pada tahun 2020 tingkat pencapaiannya hanya sebesar 72%. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan Bengkel Per Mobil Cahya Fajar. Diduga permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya disiplin serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan tidak maksimalnya kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan di dalam Nova Syafrina (2017: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan, banyaknya karyawan yang terlambat dikarenakan ada beberapa karyawan yang jarak rumahnya jauh dari perusahaan. Selain itu tingkat keterlambatan yang tinggi juga dipengaruhi oleh tidak adanya aturan secara khusus yang mengatur hukuman bagi para karyawan yang terlambat. Hal ini menyebabkan para karyawan datang tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ada pada perusahaan. Kemudian terjadinya keterlambatan dikarenakan karyawan kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Diduga hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan Bengkel Per Mobil Cahya Fajar, sehingga pencapaian target pelayanan kurang maksimal dan tidak sesuai dengan standar perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Setiap karyawan pada dasarnya menginginkan kompensasi yang layak. Pemberian kompensasi yang layak itu bisa memberikan motivasi pada karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik, sehingga karyawan bisa bekerja sama dengan organisasi dalam mencapai tujuan

organisasi. Dengan pemberian kompensasi juga bisa membuat semangat kerja dalam berinovasi meningkatkan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan dalam bekerja. Menurut Busro (2018:113) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sedangkan Menurut Kawiana (2020:216) menyatakan bahwa kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan, kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi, yaitu: 1. Upah dan Gaji, Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan dan tahunan, 2. Insentif, Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan, 3. Tunjangan, tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian, 4. Fasilitas, fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai.

Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan suatu hal yang penting agar karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi tersebut. Penerapan disiplin pada karyawan diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Digerakan atau di dorong oleh suatu motif atau kepentingan yang bersumber dari adanya kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi. Menurut Fauzia (2019:89) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 135) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Fauzia (2019:104) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu, sebagai berikut: 1. Tingkat Kehadiran, jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan

yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, 2. Tata Cara Kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. 3. Ketaatan Pada Atasan, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik. 4. Kesadaran Bekerja, sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. 5. Tanggung Jawab, kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

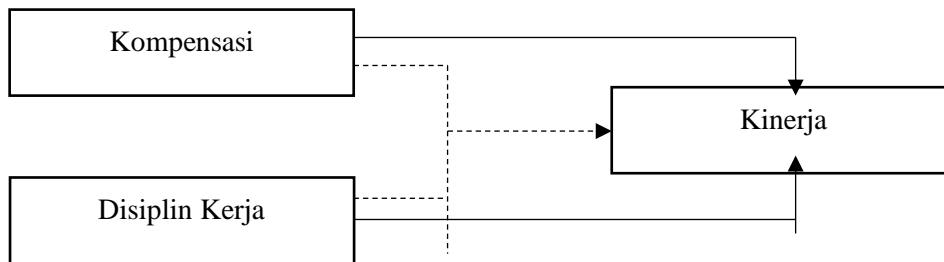
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan karena dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas, selanjutnya dapat mempengaruhi pekerjaan yang sedang dijalankan. Sedangkan jika kinerja itu buruk dapat menurunkan kualitas yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Busro (2018:89) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Andrew (2022:9) Indikator kinerja dapat diukur dari sasaran kerja dan produktifitas kerja, sebagai berikut: 1. Kuantitas, merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, 2. Kualitas, merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, 3. Waktu, merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. 4. Orientasi Pelayanan, merupakan sikap dan perilaku kerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain, 5. Integritas, merupakan kemampuan seorang karyawan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, 6. Komitmen, merupakan kemauan dan kemampuan seorang karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. 7. Disiplin, merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi, 8. Kerjasama,

merupakan kemauan dan kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Simultan : ----->

Parsial : ----->

Gambar. 1
Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diambil suatu hipotesis, sebagai berikut:

1. Diduga Kompensasi dan Kisiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan sensus

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Per Mobil Cahya Fajar sebanyak 44 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adalah *NonProbability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. *NonProbability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama

bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:132). Sedangkan sampling jenuh adalah teknik sampel bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 44 orang karyawan.

Pengujian dan Alat Analisa Data

Pengujian dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel. 2

Hasil Uji Validitas

No.	r hitung	r table	Keterangan
Kompensasi			
(1)	0,648	0.2973	Valid
(2)	0,730	0.2973	Valid
(3)	0,475	0.2973	Valid
(4)	0,809	0.2973	Valid
(5)	0,741	0.2973	Valid
(6)	0,665	0.2973	Valid
(7)	0,740	0.2973	Valid
(8)	0,710	0.2973	Valid
Disiplin Kerja			
(1)	0,722	0.2973	Valid
(2)	0,617	0.2973	Valid
(3)	0,555	0.2973	Valid
(4)	0,670	0.2973	Valid
(5)	0,663	0.2973	Valid
(6)	0,583	0.2973	Valid
(7)	0,605	0.2973	Valid
(8)	0,539	0.2973	Valid
(9)	0,681	0.2973	Valid
(10)	0,518	0.2973	Valid
Kinerja Karyawan			
(1)	0,539	0.2973	Valid
(2)	0,656	0.2973	Valid
(3)	0,553	0.2973	Valid
(4)	0,624	0.2973	Valid
(5)	0,608	0.2973	Valid
(6)	0,586	0.2973	Valid
(7)	0,559	0.2973	Valid
(8)	0,554	0.2973	Valid
(9)	0,683	0.2973	Valid
(10)	0,635	0.2973	Valid
(11)	0,556	0.2973	Valid
(12)	0,518	0.2973	Valid
(13)	0,439	0.2973	Valid
(14)	0,527	0.2973	Valid

(15)	0,577	0.2973	Valid
(16)	0,591	0.2973	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel. 2 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan nilai r hitung nya lebih besar dari r tabel = 0,2973 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Taraf <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,845	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,818	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel. 3 dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari nilai taraf *Cronbach's Alpha* (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel. 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69075469
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.094
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel. 4 tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model

regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi $>0,05$ sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel. 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

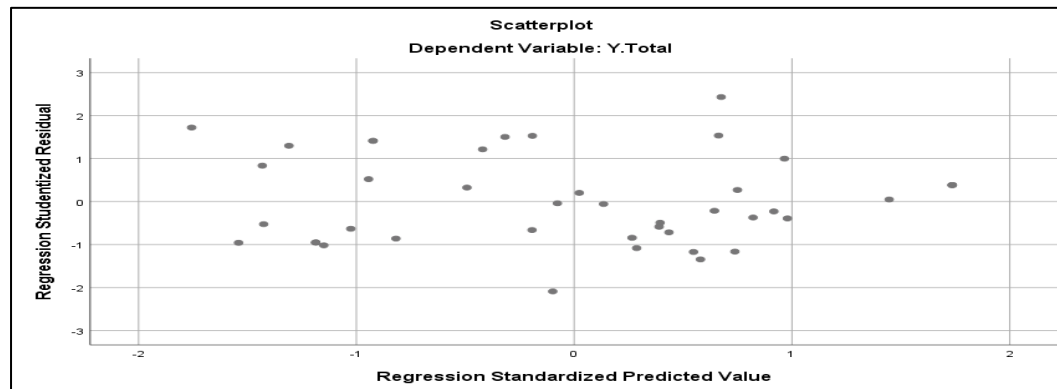
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.089	3.116		1.312	.197					
	X1.Total	.879	.158	.545	5.575	.000	.812	.657	.421	.597	1.674
	X2.Total	.616	.143	.421	4.304	.000	.767	.558	.325	.597	1.674

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel. 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja yaitu $0,597 > 0,1$ dan nilai VIF yaitu $1,674 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Gambar. 2
Hasil Uji Heteokedastisitas

Berdasarkan Gambar. 2 tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik tidak ada pola jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel. 6
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 ^a	.766	.754	3.779701	1.968

a. Predictors: (Constant), X2.Total, X1.Total

b. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel. 6 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 1,980. Nilai tersebut terletak antara nilai -2 sampai +2 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi dan persamaan regresi dalam penelitian ini. Hasil dari *output* dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut :

Tabel. 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.089	3.116		1.312	.197					
	X1.Total	.879	.158	.545	5.575	.000	.812	.657	.421	.597	1.674
	X2.Total	.616	.143	.421	4.304	.000	.767	.558	.325	.597	1.674

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel. 7 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,089 + 0,879X1 + 0,616X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan bahwa nilai dari variabel Kompensasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,089.
2. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,879 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompensasi (X1) sebesar 1 satuan Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah atau

meningkat sebesar 0,879. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah).

3. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0,616 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1 satuan Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,616. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah).

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel. 8
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1915.211	2	957.605	67.030	.000 ^b
	Residual	585.732	41	14.286		
	Total	2500.943	43			

a. Dependent Variable: Y.Total

b. Predictors: (Constant), X2.Total, X1.Total

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel. 9
Hasil Parsial

Coefficients ^a												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.089	3.116		1.312	.197						
	X1.Total	.879	.158	.545	5.575	.000	.812	.657	.421	.597	1.674	
	X2.Total	.616	.143	.421	4.304	.000	.767	.558	.325	.597	1.674	

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Dari Tabel. dapat diketahui tingkat signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. 2018. Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3 (2). 1-17.
- Andrew Ramber. 2022. *Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Manado
- Ario, A. dan Anthon, R. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Direktorat SDM Kantor Pusat PT. POS Indonesia Bandung. *E-proceeding of Management*, (2)1349-1358.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edi Winata. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 4.No. I. pp. 1-17. Februari 2016. ISSN 2355-14881.
- Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 21-30. e-ISSN: 2579-9401, p-ISSN: 2579- 9312.
- Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. The National Conferences Management and Business (NCMAB), ISSN: 2621- 1572. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 8, Issue 1, Maret 2020, pages 15-228.
- Karyawan, Muhamad Ekhsan. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.13 No.1 2019.
- Kawiana, I. Gede. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press Publishing.
- Maya Kartika Sari dan Dedy Prasetyo. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Pramuka Motor Di Sampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)* Vol. 5/No. 2/2020/69-80.
- Meritjan Kediri dan Any Isvandiari. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. *Jurnal JIBEKA*, Volume 11 No. 1 Agustus 2017.
- Muhamad Ridwan. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, I. (3)*. 97-109.
- Nova Syafrina. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis Riau Economics and Business Reviewe*, P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN; 2614-123X Volume 8.Nomor 4.
- Prayogi Abd. Jalil. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS* VOLUME 8 No. 01 Edisi April 2018.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.
- Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG* VOL 11 No 1 Edisi Februari 2019.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 741 – 750.
- Yulandri dan Onsardi. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Budgeting. *Journal of Business, Management and Accounting* Volume 1, Nomor 2, Juni 2020.