



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Soeaka Buana Bekasi

Oktiana Nurul Fadilah^{1*}, Zahra², Athiy Dina Rosihana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: oktiananurul8@gmail.com^{1*}, zahra.zzr@bsi.ac.id², athiy.dhx@bsi.ac.id³

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

*Penulis korespondensi

Abstract. *Compensation for employee has a significant impact on employee discipline and performance. According to Hasibuan, compensation includes all types of income received by employees, both in the form of money and goods, either directly or indirectly in return for the contribution they make. The purpose of this study is to test the compensation and work discipline that affect the performance of PT Prima Soeaka Buana employees. The method used is a descriptive quantitative method, namely with multiple linear regression analysis. The results showed a calculated value of 9.326 > a table of 1.998 and a value of Sig. 0.000 < 0.05 so that compensation and employee performance were partially influential and significant. Seen on the T test, it shows that Ho is rejected and H1 is accepted. For work discipline, there is no positive and partially significant influence on employee performance. Seen in the T test with a tcal value of 0.649 < ttable of 1.998 and a Sig. value of 0.519 > 0.05. So, Ho was accepted and H2 was rejected. In both variables of compensation and work discipline, there is a simultaneous positive and significant influence on employee performance. Seen in the F test with a fcal value of 43.930 > ftable 3.140 and a Sig. value of 0.000 < 0.05. So, Ho refused H3 to accept.*

Keywords: *Employee Compensation; Employee Performance; Regression Analysis; Simultaneous Influence; Work Discipline*

Abstrak. Pemberian kompensasi terhadap karyawan cukup berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan kompensasi meliputi seluruh jenis penghasilan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan. Disiplin kerja karyawan terhadap suatu perusahaan merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Soeaka Buana. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan nilai thitung 9,326 > ttabel 1,998 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 sehingga dinyatakan kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan secara parsial. Dilihat pada uji T menunjukkan Ho ditolak dan H1 diterima. Untuk disiplin kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada uji T dengan nilai thitung 0,649 < ttabel 1,998 dan nilai Sig. 0,519 > 0,05. Maka, Ho diterima H2 ditolak. Pada kedua variabel kompensasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada uji F dengan nilai thitung 43,930 > ftabel 3,140 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka, Ho ditolak H3 diterima.

Kata Kunci: Analisis Regresi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi Karyawan; Pengaruh Simultan

1. PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia menempati posisi yang berarti juga mendasar didalam suatu organisasi untuk memperoleh tujuannya. Dengan demikian, pihak organisasi perlu secara konsisten menyalurkan dorongan dan motivasi kepada karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam bekerja. Diharapkan setiap karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal, sebab pencapaian tersebut memiliki peran penting dalam mendorong perusahaan untuk

mencapai target yang telah ditentukan, berbagai tujuan termasuk meningkatkan profit dan memenuhi kebutuhan konsumen secara maksimal.

Maka dari itu, kinerja karyawan sangatlah berarti dan dengan kinerja yang tinggi perusahaan dapat terus menyajikan hasil yang diperlukan konsumen. Afandi (2018) mengemukakan bahwa Kinerja merujuk pada capaian kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dijalankan sesuai tanggung jawab serta otoritas masing masing dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran perusahaan yang sah, tidak melanggar hukum serta tetap berpedoman pada nilai nilai etika dan moral yang berlaku. Permasalahan kinerja karyawan pada perusahaan telah banyak di temui di banyak perusahaan, dalam hal ini salah satunya terjadi pada PT Prima Soeaka Buana yang menjadi tempat peneliti dalam melakukan penelitian.

Kinerja karyawan yang menurun sering kali disebabkan oleh ketidakseimbangan antara gaji yang diterima dan beban kerja yang ditanggung. Tidak hanya itu, rendahnya presentase kehadiran akibat kurangnya kedisiplinan dan pemanfaatan waktu kerja yang tidak efisien dalam menjalankan tugas-tugas juga merupakan indikator adanya penurunan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi mencakup seluruh bentuk penghasilan yang menjadi hak karyawan, baik berupa uang atau barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Agar suatu perusahaan dapat memperoleh keuntungan dan menjamin keberlanjutan kinerja karyawan, kinerja yang dihasilkan harus lebih besar dibandingkan dengan besaran kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan.

Selain pemberian kompensasi, upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara membangun budaya disiplin kerja. Pengelolaan disiplin yang dilakukan secara efektif memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk secara konsisten mematuhi berbagai peraturan dan kebijakan yang berlaku di dalam organisasi. Agustini (2019) adalah Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar yang berlaku dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan tekad mereka dalam mencapai sasaran organisasi.

Permasalahan kinerja karyawan pada perusahaan telah banyak di temui di banyak perusahaan, dalam hal ini salah satunya terjadi pada PT Prima Soeaka Buana yang menjadi tempat peneliti dalam melakukan penelitian. PT Prima Soeaka Buana memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan mutu dan standar, baik dari aspek Sumber Daya Manusia maupun hasil kerja yang dihasilkan. Dalam upaya pencapaian tersebut, faktor kompensasi menjadi elemen yang tidak dapat diabaikan karena berkaitan erat dengan perbaikan kinerja karyawan. Namun, mengacu pada keluhan yang disampaikan karyawan kepada HRD, para karyawan mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima masih belum sepadan dengan beban kerja

dan tanggung jawab yang mereka emban. Pendapatan yang diterima dipandang masih belum mampu untuk mencukupi kebutuhan dasar pekerja, terutama di tengah tekanan kondisi ekonomi saat ini. Oleh karena itu, setiap karyawan sangat membutuhkan sistem kompensasi yang seimbang dan proporsional.

Saat ini, penerapan prinsip disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas di PT Prima Soeaka Buana sampai saat ini masih berada pada tingkat yang rendah, berdasarkan beberapa faktor diantaranya masih ditemukan beberapa karyawan yang tertidur disaat jam operasional bekerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai, serta mendorong sikap kedisiplinan yang tinggi di kalangan karyawan sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini berfokus pada penelitian angka yang diawali pengumpulan data, interpretasi data dan penyajian hasil suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari hasil perolehan kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu kepada seluruh karyawan PT Prima Soeaka Buana Bekasi.

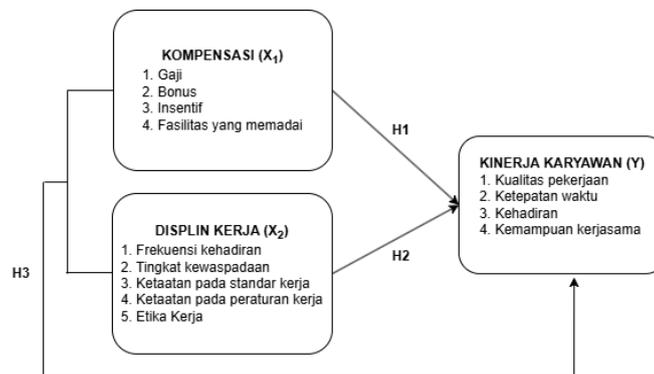
Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 203 karyawan PT Prima Soeaka Buana Bekasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2023). Penelitian ini menggunakan teknik *Probability sampling* yaitu *simple random sampling* yang artinya teknik pengambilan sampel secara acak, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin untuk menghitung jumlah sampel yaitu sebanyak 67 karyawan yang menjadi sampel penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2023) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini disusun untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, seperti kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Untuk kuisisioner, peneliti menggunakan google form atau secara manual untuk dibagikan langsung kepada responden. Setiap item dalam kuisisioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden memberikan penilaian mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda (*multiple regression analysis model*) dengan menggunakan

Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 24, dikerjakan dengan menggunakan Uji Instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (uji T (Parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi (R²)).

Berdasarkan penelitian di atas sehubungan dengan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), maka bisa dibuatkan gambaran kerangka berpikir seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Dari gambar 1, kerangka berpikir tersebut dapat diuraikan:

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Soeaka Buana Bekasi.

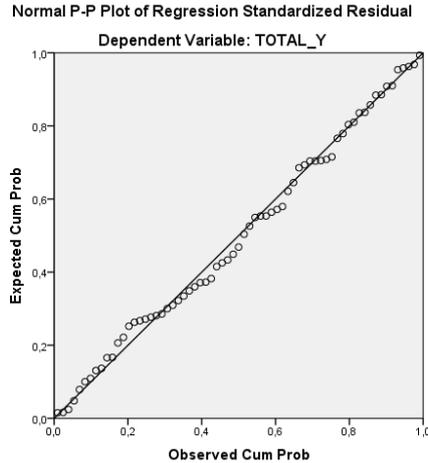
H2: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Soeaka Buana Bekasi.

H3: Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Soeaka Buana Bekasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai yang dihasilkan normal atau tidak. Salah satu cara untuk mengidentifikasinya dengan melihat dari pola penyebaran data pada diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression*, yang digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan.



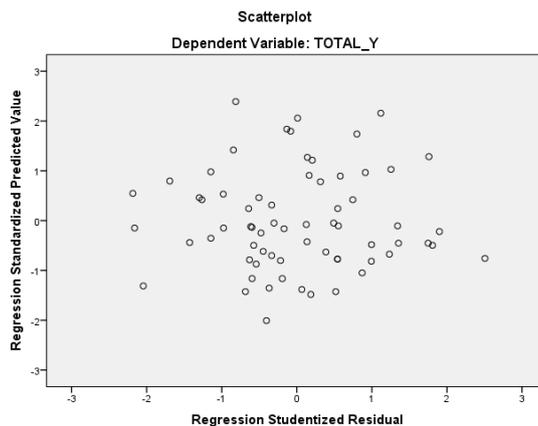
Gambar 2. Normal Probability Plot.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa titik titik menyebar mendekati garis diagonal (atau menyebar disekitar garis diagonal). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021) Uji Heteroskedastisitas keadaan bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot digunakan untuk melihat apakah terdapat pola tertentu dalam penyebaran residual. Jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak di sekitar sumbu horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau varian yang tidak konstan.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Uji Multikolonieritas

Santoso (2019) mengemukakan bahwa uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,745	3,335		,224	,824		
	TOTAL_X1	,941	,101	,757	9,326	,000	,999	1,001
	TOTAL_X2	,042	,065	,053	,649	,519	,999	1,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Dari hasil pengujian Multikolonieritas yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja adalah $0,999 > 0,1$ dan nilai VIF (Variabel Inflation Factor) yaitu $1,001 < 10$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Duli (2019) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan secara simultan dan menilai kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,745	3,335		,224	,824
	TOTAL_X1	,941	,101	,757	9,326	,000
	TOTAL_X2	,042	,065	,053	,649	,519

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Dari hasil tabel IV.14 Uji Analisis Regresi Linear Berganda di atas, diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,745 + 0,941X_1 + 0,42X_2 + e$$

Dari keterangan tersebut dapat diartikan bahwa: Nilai konstanta α yang diperoleh sebesar 0,745 menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja bernilai 0 atau tidak ada, sehingga variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan atau tetap sebesar 0,745. Nilai β_1 atau nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,941, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau bisa dikatakan bahwa jika terdapat penambahan sebesar satuan angka, maka kinerja karyawan PT Prima Soeaka Buana Bekasi akan meningkat sebanyak 0,941. Nilai β_2 atau nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,42, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau bisa dikatakan bahwa jika terdapat penambahan sebesar satu satuan angka, maka kinerja karyawan PT Prima Soeaka Buana Bekasi akan meningkat sebanyak 0,42.

Uji T (Parsial)

Ismanto & Silviana Pebruary (2021) menyatakan bahwa uji t parsial digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linear berganda.

Tabel 3. Uji T (Parsial).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,745	3,335		,224	,824
	TOTAL_X1	,941	,101	,757	9,326	,000
	TOTAL_X2	,042	,065	,053	,649	,519

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Data hasil tabel. 1 Uji T (Parsial) diatas, dapat diketahui bahwa Thitung Kompensasi (X1) sejumlah 9,326 dan Thitung Disiplin Kerja sejumlah (X2) 0,649. Untuk mencari Ttabel pada penelitian dapat dilakukan dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= (\alpha/2; n - k - 1) \\
 &= (0,05/; 67 - 2 - 1) = 0,025; 64 \\
 &= 1,998
 \end{aligned}$$

Maka bisa disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) terhadap Thitung 9,326 > Ttabel 1,998 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 sedangkan Disiplin Kerja (X2) Thitung 0,649 < 1,998 dan nilai Sig. 0,519 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Prima Soeaka Buana Bekasi, dan pada variabel Disiplin kerja (X2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Soeaka Buana.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F (Simultan).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573,621	2	286,811	43,930	,000 ^b
	Residual	417,842	64	6,529		
	Total	991,463	66			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Dari hasil tabel IV. 16 Uji Signifikan F (simultan) diatas, dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 43,930. Untuk mencari Ftabel pada penelitian ini dapat digunakan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = f(k; n - k - 1) = (2; 67 - 2 - 1) = (2; 64)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,140$$

Maka Ftabel diperoleh sebesar 3,140

Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung sebesar 43,930 > Ftabel sebesar 3,140 dan nilai Sig. 0,00 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Prima Soeaka Buana Bekasi.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial ini menunjukkan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini tabel uji koefisien determinasi parsial:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,569	2,544

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Dari tabel IV. 17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,576, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,6%. Sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,077 ^a	,006	-,009	3,894

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Dari tabel IV. 18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,006, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,6%. Sedangkan sisanya sebesar 99,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

3.1. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,565	2,555

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi.24 (2025).

Dari tabel IV. 19 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,579, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Soeaka Buana Bekasi: Berdasarkan hasil uji signifikansi T secara parsial, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) menghasilkan nilai Thitung sebesar 9,326 > Ttabel sebesar 1,998, dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa "Ho ditolak dan H1 diterima", sehingga dapat disimpulkan "bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Soeaka Buana. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Rizqi, Alum & Rian (2023) yang juga menemukan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Prima Soeaka Buana Bekasi: Berdasarkan hasil uji signifikansi T secara parsial, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan nilai Thitung sebesar 0,649 < Ttabel sebesar 1,998, dengan nilai Sig. 0,519 > 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa "Ho diterima dan H2 ditolak", sehingga dapat

disimpulkan "bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Soeaka Buana. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Agus, Oscalino & Catur (2021) yang juga mengemukakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Soeaka Buana Bekasi: Hasil uji signifikansi F (simultan) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 43,930 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,140, serta nilai Sig. 0,000 berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Prima Soeaka Buana Bekasi. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Berliyanto & Ermi (2023), yang juga mengemukakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeaka Buana Bekasi yang dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Prima Soeaka Buana Bekasi. Disiplin Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Prima Soeaka Buana Bekasi. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,579, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,9%. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afnan, A., & Aulia, S. (2022). *Strategi pengelolaan SDM dalam menghadapi tantangan digitalisasi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismanto, H., & Silviana Pebruary. (2021). *Aplikasi SPSS dan Eviews dalam analisis data penelitian*. Deepublish.
- Kartono, K. (2021). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2019). *Mahir statistika parametrik*. PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, I., & Anwar, D. (2021). *Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja*. Malang: UMM Press.
- Sutanto, H. (2022). *Analisis kompetensi dan kinerja pegawai dalam organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tanjung, R., & Sulaiman, M. (2020). *Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor industri*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibowo, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Widodo, S. (2023). *Praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik*. Jakarta: Kencana.