

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri di Kota Tangerang Selatan

Titis Nurdinawati¹, Hafis Laksmana Nur Aldy², Bachtiar Arifudin Husain³,
Didi Sunardi⁴

¹⁻⁴ Universitas Pamulang, Indonesia

Email :¹ titisnurdina@gmail.com,² dosen02460@unpam.ac.id,³ dosen01773@unpam.ac.id,
⁴ dosen00724@unpam.ac.id

Alamat: Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi Penulis: titisnurdina@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of Work Discipline on Employee Performance, to determine the influence of Compensation on Employee Performance and to determine Work Discipline and Compensation on Employee Performance at CV. Chandra Succeeds Independently in South Tangerang City. Research methodology with quantitative methods. The sample used in this research was 62 respondents. The analytical methods used are simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination, correlation coefficient, partial test (t test), and simultaneous test (f test). The research results show that: 1) Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance at CV. Chandra Sukses Mandiri is proven by simple linear regression $Y = 30.736 + 0.44X_1$, the coefficient of determination is 20,5% and the tvalue is 3,929 > ttable 2,001 with a significance of 0,000 < 0,05 . 2) Compensation partially has a significant effect on employee performance at CV. Chandra Sukses Mandiri is proven by simple linear regression $Y = 39.140 + 0.401X_2$, the coefficient of determination is 17% and the tvalue is 3,537 > ttable 2,001 with a significant of 0,001 < 0,05. 3) Simultaneously there is a positive and significant influence between Work Discipline and Commensation on Employee Performance at CV. Chandra Sukses Mandiri, this can be proven by multiple linear regression $Y = 28.126 + 0.312X_1 + 0.220X_2$, the coefficient of determination is 23.8%. And the fvalue is 9.236 > ftable 3.15 with a significance of 0.000 < 0.05.*

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan. Metodologi penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri dibuktikan dengan regresi linier sederhana $Y = 30,736 + 0,44X_1$, nilai koefisien determinasi sebesar 20,5% serta nilai thitung 3,929 > ttabel 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05. 2) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri dibuktikan dengan regresi linier sederhana $Y = 39,140 + 0,401X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 17,2% serta nilai thitung 3,537 > ttabel 2,001 dengan signifikan 0,001 < 0,05. 3) Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Komoensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri, hal tersebut dapat dibuktikan dengan regresi linier berganda $Y = 28,126 + 0,312X_1 + 0,220X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 23,8%. Serta nilai fhitung 9,236 > ftable 3,15 dengan signifikan 0,000 < 0,05.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Pada masa transisi dalam menghadapi dunia bisnis, perusahaan perlu beroperasi secara lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat dan banyaknya pesaing, menuntut setiap perusahaan untuk selalu mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan berusaha memenuhi harapan pelanggan dengan lebih baik dibandingkan pesaingnya. Oleh

karena itu, karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dunia bisnis saat ini sangat kompetitif dan pelaku ekonomi dituntut untuk mampu menjawab kebutuhan konsumen yang selalu berubah.

Berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada kinerja karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri bahwa ada beberapa fenomena yang kurang maksimal yaitu: Kurangnya fokus karyawan yang terganggu oleh faktor eksternal seperti masalah pribadi atau kendala di lingkungan kerja yang mengakibatkan menurunnya kualitas kerja, adanya masalah pada kendaraan, logistik atau manajemen persediaan yang menyebabkan penundaan dalam pengiriman.

Tingkat kedisiplinan pada CV. Chandra Sukses Mandiri di Kota Tangerang Selatan masih tergolong rendah. Dapat dilihat dari penelitian di lapangan langsung yaitu: Adanya karyawan yang datang terlambat, adanya karyawan yang pulang lebih awal, adanya karyawan yang alfa.

Pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan fenomena kompensasi mengacu pada bonus karyawan. Bonus berbasis pencapaian target, penghargaan atas prestasi yang luar biasa dan tunjangan tambahan bagi karyawan karena telah berkontribusi signifikan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, dalam perusahaan sangat jarang *marketing* yang mencapai target.

Berdasarkan masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan”.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan, (2016:4) “Manajemen merupakan suatu proses menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya agar menghasilkan barang atau jasa”. Menurut Afandi, (2018:1) “Manajemen yaitu bekerja dengan orang-orang supaya mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia ataupun kepegawaian (*staffing*), pengarahan serta kepemimpinan (*leading*), dan juga pengawasan (*controlling*).

Menurut Kasmir (2018:3) “Sumber daya manusia adalah penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia dapat dilihat dari jumlah kualitas SDM yang dimiliki”. Menurut Hasibuan (2016:10) bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan juga seni yang mengatur tentang hubungan peranan tenaga kerja yang efektif serta efisien guna mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat”.

Menurut Robbins (2016:260) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja (Robbins, 2016:260).

- a. Kualitas kerja merupakan gambaran dari tingkat baik atau buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- b. Kuantitas merupakan ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandiriann merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Menurut Sutrisno (2017:87) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kerelaan atau kesediaan seseorang untuk dapat mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku di sekitarnya. Apabila karyawan mempunyai disiplin yang baik maka dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, namun sebaliknya apabila disiplin merosot maka bisa jadi penghalang yang dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Terdapat 5 (lima) indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2017:94), diantaranya:

- a. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan juga jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan juga tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap norma dan aturan-aturan hukum

Aturan yang dimaksud aturan tentang ketatasusilaan dan ketaatan pada perundangan yang berlaku.

e. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:86) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang karena sudah berkontribusi dalam perusahaan dan pembayaran gaji dibayarkan setiap bulan.

b. Upah

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan karena telah melakukan pekerjaan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan, biasanya diberikan kepada karyawan yang pekerja kasar dan pembayarannya dilakukan harian ataupun mingguan.

c. Insentif

Insentif merupakan finansial langsung yang dibayarkan berdasarkan jam kerja program yang diberikan perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya agar menjadi giat dalam bekerja dan memiliki keinginan memperbaiki prestasi.

d. Asuransi

Asuransi merupakan salah satu bentuk pengendalian risiko yang dilakukan dengan cara mengendalikan risiko dari satu pihak ke pihak lainnya.

e. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan alat yang dapat mempermudah pekerjaan diluar maupun didalam untuk kenyamanan dan keamanan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu 62 karyawan di CV. Chandra Sukses Mandiri di Kota Tangerang Selatan. Menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasinya kurang dari 100.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Perusahaan CV. Chandra Sukses Mandiri yang beralamat di Jl. Baru, Setu, Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15413. Penelitian ini berlangsung selama 10 (sepuluh) terhitung dari bulan September 2023 sampai bulan Juni 2024.

Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Teknik pengolahan antara lain, tahap pemeriksaan data (*editing*), tahap pembuatan kode (*coding*), memasukan data (*data entry*), dan pengelompokan data (*tabulating*).

Analisis data pada penelitian ada 3 yang dilakukan menggunakan SPSS 25, yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji analisis kuantitatif. Bahwa uji analisis kuantitatif terdapat uji hipotesis yang terbagi menjadi 2 yaitu uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Uji hipotesis dilakukan karena untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat signifikann pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja

No	Item Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1.1.1	0,328	0,250	Valid
2	X1.1.2	0,330	0,250	Valid
3	X1.1.3	0,450	0,250	Valid
4	X1.1.4	0,447	0,250	Valid
5	X1.2.5	0,436	0,250	Valid
6	X1.2.6	0,345	0,250	Valid
7	X1.2.7	0,535	0,250	Valid
8	X1.3.8	0,323	0,250	Valid
9	X1.3.9	0,458	0,250	Valid
10	X1.3.10	0,275	0,250	Valid
11	X1.4.11	0,464	0,250	Valid
12	X1.4.12	0,388	0,250	Valid
13	X1.4.13	0,391	0,250	Valid
14	X1.5.14	0,490	0,250	Valid
15	X1.5.15	0,606	0,250	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel hasil uji validitas pada variabel kompensasi(X2) dapat dilihat bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung > rtabel sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

No	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X2.1.1	0,519	0,250	Valid
2	X2.1.2	0,395	0,250	Valid
3	X2.1.3	0,655	0,250	Valid
4	X2.2.4	0,316	0,250	Valid
5	X2.2.5	0,587	0,250	Valid
6	X2.3.6	0,482	0,250	Valid
7	X2.3.7	0,583	0,250	Valid
8	X2.3.8	0,415	0,250	Valid
9	X2.4.9	0,516	0,250	Valid
10	X2.4.10	0,328	0,250	Valid
11	X2.4.11	0,412	0,250	Valid
12	X2.5.12	0,269	0,250	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel hasil uji validitas pada variabel kompensasi(X2) dapat dilihat bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung > rtabel sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Y.1.1	0,378	0,250	Valid
2	Y.1.2	0,400	0,250	Valid
3	Y.1.3	0,370	0,250	Valid
4	Y.2.4	0,440	0,250	Valid
5	Y.2.5	0,392	0,250	Valid
6	Y.3.6	0,376	0,250	Valid
7	Y.3.7	0,425	0,250	Valid
8	Y.3.8	0,509	0,250	Valid
9	Y.4.9	0,645	0,250	Valid
10	Y.4.10	0,335	0,250	Valid
11	Y.4.11	0,455	0,250	Valid
12	Y.5.12	0,511	0,250	Valid
13	Y.5.13	0,572	0,250	Valid
14	Y.5.14	0,511	0,250	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel hasil uji validitas pada variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung > rtabel sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,656	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,657	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,697	Reliabel

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa masing-masing dari variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka seluruh variabel di katakan reliabel sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

c) Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,48239859
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,056
Test Statistic		,062
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 diolah dengan SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari pengujian Kolmogorov-Smirnov menyatakan $0,200 > 0,05$ artinya data tersebut terdistribusi normal dan dapat dilakukan ke tahap selanjutnya.

d) Uji t (uji parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,763	7,340		4,191	,000
	Disiplin Kerja	,444	,113	,452	3,929	,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diketahui bahwa didapat nilai thitung sebesar $3,929 > t_{tabel} 2,001$ ($df : n-2-1 = 62-2-1 = 59$ ($2,001$)) maka H_01 ditolak H_{a1} diterima dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan.

Tabel 7. Hasil Uji t parsial Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,140	5,789		6,761	,000
	Kompensasi	,401	,113	,415	3,537	,001

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diketahui bahwa didapat nilai thitung sebesar $3,537 > t_{tabel} 2,001$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima dengan signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan.

e) Uji F (uji simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,602	2	115,801	9,236	,000 ^b
	Residual	739,753	59	12,538		
	Total	971,355	61			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada hasil uji F pada *output* SPSS dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Nilai Ftabel diperoleh nilai dari $df (N1) = k$ (jumlah variabel) $- 1$, maka diperoleh $df (N1) = 3-1=2$ dan $df (N2) = n - k$, maka diperoleh $df = (N2) = 62-3=59$ pada tabel F menghasilkan nilai Ftabel sebesar 3,15. Maka diperoleh nilai Fhitung $9,236 > Ftabel 3,15$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, bahwa H_{a1} diterima sedangkan H_01 ditolak. Hal ini memiliki arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan. Untuk lebih

jelasnya dapat dilihat pada perhitungan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada kolom *R Square* memiliki nilai 0,205 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dan dapat dilihat juga nilai *t* hitung 3,929 dengan nilai *t* tabel 2,001. Yang artinya $t_{hitung} 3,929 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian Andi Armansyah, Idris Aziz dan Nilah Putu Evvy Rosanty, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4, No.3 september 2018 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.

b. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa H_{a2} diterima sedangkan H_{o2} ditolak. Hal ini memiliki arti bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada perhitungan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada kolom *R Square* memiliki nilai 0,172 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dan dapat dilihat juga nilai *t* hitung 3,537 dengan nilai *t* tabel 2,001. Yang artinya $t_{hitung} 3,537 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah dalam jurnal Jibeka, volume 11 No. 1 Agustus 2017 dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hal ini memiliki arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Chandra Sukses Mandiri Di Kota Tangerang Selatan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil perhitungan *F* hitung 9,236 > *F* tabel 3,15, bahwa *F* hitung lebih besar dari pada *F* tabel maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sisilia Naibaho, Lotje Kawet dan Christoffel Kojo dalam Jurnal Berkala Ilmiah volume 16 No. 02 Tahun 2016 yang berjudul pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. kandou, Manado.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,236 > 3,15$), yang artinya ada alasan kuat pada H_a3 diterima dan H_o3 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) kesimpulannya Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Chandra Sukses Mandiri.

Saran

Perlu mengevaluasi cara kerja karyawan, memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan dan memenuhi sumber daya yang dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja secara efisien. Selain evaluasi dari perusahaan, karyawan harus bisa mengevaluasi diri untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al Sisilia Naibaho et al. (2016). Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 471-482.
- Armansyah, A., Aziz, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(3), 235-244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>
- Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>

Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Jilid 1 Edisi 13, alih bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P.). Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group