EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank UOB Cabang Semarang

Valeryan Christopher Tangguh[1], Suhaji[2]
[1,2]Universitas Aki
E-mail: valeryan.ct.vt@gmail.com[1], haji_solo@yahoo.co.id[2]

Article History:
Received: 17 Agustus 2024
Revised: 31 Agustus 2024
Accepted: 05 September 2024

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstrak*: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Semarang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam industri perbankan, terutama dalam meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kepuasan nasabah. Karyawan yang berkinerja tinggi adalah aset penting bagi bank, dan faktor-faktor seperti kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 93 karyawan Bank UOB Cabang Semarang sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Bank adalah entitas bisnis yang mengumpulkan dana dari individu dalam bentuk simpanan, lalu mengalokasikannya kembali kepada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan banyak orang. Konsep ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 yang telah direvisi menjadi Undang-Undang No. 10 tahun 1998, yang menggambarkan bank sebagai sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor jasa keuangan (Ikatan Bankir Indonesia dalam Oktaviana, 2019).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sama pentingnya dengan pemasaran dalam industri perbankan(Mathis & John, 2015). Hal ini disebabkan karena SDM merupakan elemen kunci dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional bank. Kualitas SDM yang unggul akan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, seperti peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kepuasan nasabah. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas bank secara keseluruhan. Oleh karena itu, perencanaan dan pengadaan

SDM, terutama para bankir yang menjadi tulang punggung operasional bank, harus dilakukan sejak dini untuk memastikan kelancaran operasional bank (Kasmir, 2014).

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional sangatlah penting. Peningkatan dalam manajemen kinerja tidak hanya berdampak pada hasil perusahaan, tetapi juga membawa manfaat yang lebih luas bagi para karyawan dengan meningkatkan kualitas dan kemampuan mereka dalam bekerja (Fahmi, 2015). Stolovich & Keeps menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dicapai serta pelaksanaan tindakan yang diperlukan dalam pekerjaan yang dilakukan (Cakranegara & Rahadi, 2020).

Kedisiplinan dalam bekerja sangatlah bermanfaat, baik bagi kepentingan organisasi maupun para karyawan. Bagi organisasi, kedisiplinan memastikan keteraturan dan kelancaran dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan semangat, serta memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi dan kontribusi mereka sepenuhnya demi mencapai tujuan organisasi (Soetrisno, 2016).

Kompensasi merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Manusia sebagai pekerja memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, dan mereka bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan atau kompensasi atas usaha mereka. Pemberian kompensasi sangat penting bagi organisasi untuk menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia. Salah satu elemen yang berkontribusi pada kepuasan kerja adalah kompensasi, yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat kinerja karyawan (Putra & Suharnomo, 2017). Karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan perhatian khusus terhadap kompensasi, dengan harapan bahwa kinerja karyawan akan terus meningkat (Larasati, 2018).

Disiplin mencakup ketaatan dan penghargaan terhadap kesepakatan antara perusahaan dan karyawan (Mathis & John, 2015). Disiplin juga terkait dengan penerapan sanksi terhadap pelanggaran. Ketika seorang karyawan melanggar aturan perusahaan, ia harus siap menerima konsekuensi sesuai dengan perjanjian yang ada. Tantangan disiplin yang dihadapi oleh anggota organisasi, baik atasan maupun bawahan, akan mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Oktaviana, 2019).

Bank UOB adalah salah satu perusahaan yang beroperasi dalam sektor jasa. Sebagai lembaga perbankan, Bank UOB harus memahami pentingnya kinerja karyawan agar dapat bersaing secara efektif dalam pasar yang mendukung kesuksesan perbankan. Selain itu, faktor-faktor seperti kompensasi dan disiplin kerja juga harus dipertimbangkan secara serius untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien bagi karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menganalisis mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Habibi et al., 2023; Naga & Herawati, 2023; Nuruzzaman et al., 2021; Yulandri & Onsardi, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada variasi dalam konteks perusahaan dan wilayah studi yang mempengaruhi hasil. Adanya perbedaan variabel juga berpengaruh terhadap hasil yang diberikan, di mana hasil penelitian terdahulu menyebutkan hasil yang signifikan terhadap variabel penelitian. Selain itu, belum ada penelitian yang secara spesifik membahas pengaruh variabel ini pada Bank UOB Cabang Semarang.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank UOB cabang Semarang.

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi umumnya merujuk pada rencana pembayaran yang terhubung dengan kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penting untuk membedakan antara gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama. Menurut Suwatno & Juni (2013), gaji dan upah merupakan bentuk konkrit dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi sebagai semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Adapun Sedarmayanti (2017)kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah "sebuah kekuatan internal yang berkembang dalam diri individu pekerja yang memungkinkannya untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi terkait pekerjaan dan perilaku" (Arifin & Sasana, 2022). Fathoni (2015) mengartikan kedisiplinan sebagai "kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Kedisiplinan dapat dipahami ketika karyawan hadir dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan patuh terhadap peraturan perusahaan serta norma sosial. Kedisiplinan adalah hal yang penting dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa kedisiplinan yang baik dari karyawan, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah "kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan."(Hasibuan, 2016).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja individu mencerminkan bagaimana seorang karyawan menjalankan tugasnya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap prestasi perusahaan, membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja adalah upaya menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif, fokus pada kebutuhan organisasi, manajer, dan pekerja untuk mencapai kesuksesan (Nuruzzaman et al., 2021). Mathis & John (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, yang dijalankan secara legal, moral, dan etis.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini ialah kuantitatif. Menurut Noor (2015), penelitian deskriptif merupakan upaya untuk menggambarkan suatu fenomena, kejadian, atau peristiwa yang terjadi pada saat ini. Dalam penelitian ini, penulis mencoba mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi fokus tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap fenomena tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bank UOB yang berjumlah 93 orang. Dalam konteks penelitian ini, karena jumlah populasi respondennya tidak lebih dari 100 orang, peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh jumlah populasi yang tersedia, yaitu sebanyak 93 orang.

Jenis data yang digunakan data primer. data primer merujuk kepada sumber data yang

secara langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Ini berarti bahwa data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, seperti melalui wawancara, survei pendapat dari individu atau kelompok, atau hasil observasi langsung terhadap objek, peristiwa, atau fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Tenik analisis data dengan bantuan aplikasi SPSS, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis deskriptif, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu/residual dalam persamaan regresi memiliki distribusi normal. Untuk menentukan apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dapat dilakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kesimpulan dari Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data penelitian dianggap berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

No	Asymp.Sig	Keterangan
1	0,052	Normal

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi penelitian ini (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan adanya multikolinearitas. Untuk menguji adanya multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi	0,728	1,373	Bebas Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	0,728	1,373	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance dari masing-masing varibel > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dilakukan dengan cara melakukan uji Glejser. Dalam uji Glesjer, peneliti melihat nilai signifikansi dari setiap variabel bebas. Jika variabel bebas memiliki nilai signifikansi > 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2018). Hasil uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Kompensasi	0,000	Terjadi Heteroskedastisitas
2	Disiplin Kerja	0,000	Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi semua variabel lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menilai seberapa besar kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Semarang. Untuk menguji pengaruh ini, digunakan uji F untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari kedua faktor tersebut serta Uji t untuk menilai pengaruh masing-masing faktor secara parsial dalam model regresi. Sebelum melakukan uji hipotesis, perlu dirumuskan persamaan model regresi berganda berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS.

Tabel 4. Coefficients

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	59,505	0,000
Kompensasi	0,220	0,000

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + ei$$

$$Y = 59{,}505 + 0{,}220\ X1 + 0{,}990\ X2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan bahwa sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta adalah 59,505, yang mengindikasikan bahwa jika kompensasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau tidak berubah (yaitu bernilai nol), maka variabel kinerja akan memiliki nilai 59,505.
2. Koefisien untuk variabel kompensasi adalah 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Artinya, jika kompensasi meningkat 1 persen dan variabel disiplin kerja tetap, maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,990 persen.
3. Koefisien untuk variabel disiplin kerja adalah 0,990. Ini menandakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Jika disiplin kerja meningkat 1 persen dan variabel kompensasi tidak berubah, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,990 persen.

Dengan kata lain, peningkatan dalam kompensasi dan disiplin kerja masing-masing secara positif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank UOB Cabang Semarang, berdasarkan analisis regresi linear berganda.

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

1. Uji t (uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel kompensasi dan displin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Semarang. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, dan hasilnya direpresentasikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Kompensasi	4,586	1.98667	0,000	Berpengaruh
2	Disiplin Kerja	14,171	1.98667	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan rumus t tabel = (a2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 93-2-1) = (0.025 ; 90) sehingga t tabel adalah 1.98667. hasil Uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y), diperoleh t hitung = 4,586 > t tabel = 1.98667 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
b. Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh t hitung = 14,171 > t tabel = 1,98667 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel kompensasi dan displin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Semarang. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, dan hasilnya direpresentasikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
105,804	3,10	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank UOB Cabang Semarang.

Selain itu, dengan nilai F hitung sebesar 105,804 yang lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,10 (dengan df1 = 2 dan df2 = 90), hipotesis bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja juga dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,702 atau 70,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan Bank UOB Cabang Semarang sebesar 70,2%, sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t, variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,278 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yanto & Nefianto (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka. Pentingnya kompensasi yang adil dan kompetitif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Poluakan et al., 2019). Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turnover (Cahya et al., 2021).

Mathis & John (2015) juga menegaskan bahwa kompensasi yang efektif tidak hanya terbatas pada gaji, tetapi juga mencakup insentif, bonus, dan benefit lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang mencakup berbagai bentuk penghargaan ini mampu memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini, di mana mayoritas responden menyatakan setuju bahwa kompensasi yang mereka terima berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Dengan memberikan kompensasi yang komprehensif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mediaty et al (2023) dan Poluakan et al (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada karyawan. Peneletian ini juga mendukung penelitian Syafnur (2023), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang menerima kompensasi lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dan sebaliknya karyawan yang menerima kompensasi yang rendah memiliki kinerja yang lebih rendah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji t juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,349 dan nilai signifikansi 0,000. Menurut Soetrisno (2016), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat profesionalisme dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan patuh terhadap aturan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Manalu et al., 2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Ini karena karyawan yang disiplin mampu mengelola waktu dengan efektif, memenuhi tenggat waktu, dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik juga menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif, yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Trihudiyatmanto (2020) dan Putra & Suharnomo (2017), yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arifin & Sasana (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual. Ini berarti bahwa disiplin kerja secara langsung berdampak positif pada kinerja pegawai. Disiplin sangat krusial bagi organisasi, terutama dalam memotivasi karyawan agar lebih disiplin dalam melaksanakan tugas mereka, baik secara individu maupun dalam tim.

Pengaruh Simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 39,918 dan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja (Sedarmayanti, 2017). Kombinasi kompensasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan merasa dihargai, serta bekerja dalam lingkungan yang disiplin, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai kinerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Aromega et al (2019) dan Yulandri & Onsardi (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahya et al (2021) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi kompensasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi dan disiplin kerja yang diterapkan berjalan dengan baik dan saling mendukung untuk mencapai hasil yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperolah bahwa kompensasi yang diterima karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *2*(6), 49–56.

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. . *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(1).

Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, *8*(2), 105–115.

Cakranegara, P. A., & Rahadi, D. R. (2020). Sumber Daya Manusia Sektor UMKM di Kala Pandemi Covid-19. *Sebatik*, *24*(2), 315–320.

Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, *2*(1), 113–122.

Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.

Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* . Universitas Diponegoro.

Habibi, D. H., Firdaus, M. H., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 155–164.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.

Kasmir, B. (2014). *Manajemen Perbankan* . PT. Raja Grafindo Persada.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Manalu, J. F., Panjaitan, E., Situmorang, K. D. P., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kc Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *5*(2), 1333–1357.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. .

Mathis, R. L., & John, H. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Mediaty, A. U., Kunna, A. R. A., Farahyanti, N. I., & Bakri, R. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery. *Economics and Digital Business Review*, *4*(1), 86–90.

Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. . *Jurnal Ekonomi Utama*, *2*(1), 10–15.

Noor, J. (2015). *Metodologi Penelitian*. Kencana.

Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, *2*(12), 1700–1704.

Oktaviana, T. A. (2019). *Pengaruh Mekanisme Corporate Governance, Surat Berharga Syariah Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Islamic Social Reporting (Isr) Pada Bank Umum Syariah di Indonesia*. UIN Salatiga.

Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *9*(2), 70–77.

Putra, A. G., & Suharnomo, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan

Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ganesha Abaditama). *Diponegoro Journal of Management*, *6*(3), 1–8.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Suwatno, P., & Juni, D. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

Syafnur, M. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ksp sejahtera abadi. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *2*(4), 413–416.

Yanto, O., & Nefianto, T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Mayapada Internasional. *Jurnal Socia Logica*, *2*(2).

Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, *1*(2), 203–213.