



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia

Aziza Ranna Ruahakim^a, Muhammad Yusuf^b

^aUniversitas Muhammadiyah Jakarta, azizaranna3@gmail.com

^bUniversitas Muhammadiyah Jakarta, m.yusuf@umj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 22-05-2025

Revised: 27-05-2025

Accepted: 28-05-2025

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Kata Kunci:

Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to test and analyze Work Compensation and Discipline on Employee Performance at PT. Chika Mulia Multimedia. The independent variables used are Compensation and Work Discipline while the dependent variable used is Employee Performance. The data collection method in this research was carried out by distributing questionnaires to 30 respondents at PT. Chika Mulia Multimedia. The research method used is a quantitative method that is associative in nature using primary data. These results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value $> t$ table, namely $2,154 > 1,699$, and a significance value of $0,040 < 0,05$. Work Discipline has a positive and significant effect with a calculated t value $> t$ table, namely $4,048 > 1,699$, and a significance value of $0,000 > 0,05$. Together, Compensation and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value $> F$ table, namely $31,186 > 3,35$, and a significance value of $0,000 < 0,05$.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Variabel independen yang dipergunakan adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja sementara variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuisioner kepada 30 responden yang berada di PT. Chika Mulia Multimedia. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $> t$ table yaitu $2,154 > 1,699$, dan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $> t$ table yaitu $4,048 > 1,699$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Secara bersama-sama Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $31,186 > 3,35$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar atau teknologi, tetapi juga oleh kualitas internal, terutama Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset utama yang berperan sebagai penggerak dalam pelaksanaan strategi, operasional, dan inovasi perusahaan. Mereka bukan hanya sekadar pekerja yang menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga aktor utama dalam menciptakan ide-ide baru, menjalankan inisiatif perubahan, serta menghadirkan nilai tambah bagi organisasi. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan digitalisasi, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi dan melakukan inovasi. Persaingan tidak hanya terjadi pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga pada kualitas SDM yang mampu mendukung perubahan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan pengembangan kompetensi mereka agar mereka memiliki kinerja optimal menjadi faktor krusial untuk menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk PT. CHIKA MULIA MULTIMEDIA. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka dapat bekerja dengan optimal dan memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu perusahaan bertahan dalam pasar yang dinamis.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi berdasarkan teori yang relevan. Berdasarkan tinjauan literatur dan kerangka berfikir di atas, penelitian dapat membuat hipotesis berikut:

- Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Chika Mulia Multimedia.
- Terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chika Mulia Multimedia.
- Kinerja karyawan di PT. Chika Mulia Multimedia dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif asosiatif ini menggunakan desain survei untuk menganalisis pengaruh variabel independen Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Chika Mulia Multimedia. Populasi berjumlah 50 karyawan, dengan teknik *sensus sampling* (seluruh populasi sebagai responden). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala *Likert* (1-5) dan wawancara terstruktur pada Agustus-November 2024. Data dianalisis dengan regresi linier berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$), diuji validitas (*Corrected Item-Total Correlation*) dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha* > 0.7), serta

memenuhi asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas). Pengujian hipotesis menggunakan uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) pada taraf signifikan 5%.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

Analisis data tanggapan responden merupakan penjabaran dari kuesioner yang telah disebarkan kepada 30 responden. Responden adalah karyawan baik itu pria maupun wanita Pada PT. Chika Mulia Multimedia. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner maka didapatkan profil karyawan baik pria maupun wanita Pada PT. Chika Mulia Multimedia, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Untuk mengetahui instrumen yang tergolong dalam karakteristik responden dapat dilihat dari tabel berikut ini.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	13	43,3%
2	Perempuan	17	56,7%
Total		30	100%

Sumber : PT. Chika Mulia Multimedia

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat dengan jelas bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah wanita yaitu berjumlah 17 orang atau 56,7% dan sisanya adalah responden pria berjumlah 13 orang atau 43,3%.

2) Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2. Jenis Usia Responden Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	19-25 Tahun	24	80%
2	25-50 Tahun	6	20%
TOTAL		30	100%

Sumber : PT. Chika Mulia Multimedia

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat dengan jelas bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 19-25 tahun berjumlah 24 orang atau 80%. Kemudian responden yang berusia 26-50 tahun berjumlah 6 orang atau 20%.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3. Jenis Pekerjaan Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia

No	Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Karyawan	15	50%
2	Mahasiswa	15	50%
3	Pelajar	0	0%

No	Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase (%)
TOTAL		30	100%

Sumber : PT. Chika Mulia Multimedia

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah seorang karyawan berjumlah 15 orang atau 50%, selanjutnya responden yang seorang mahasiswa berjumlah 15 orang atau 50% dan sisanya responden yang seorang pelajar dinyatakan tidak ada atau berjumlah 0 orang atau 0%.

2. Uji Instrumen Data

Uji instrument data meliputi, uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

a) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu tepat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner diajukan pada 30 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak 15 item pernyataan, dimana seluruh item pernyataan dikategorikan valid dengan syarat r hitung atau nilai pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih besar daripada r tabel *product moment*. Dalam hal ini r tabel ditetapkan sebesar 0,320. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,653	0,361	Valid
2	0,763	0,361	Valid
3	0,859	0,361	Valid
4	0,763	0,361	Valid
5	0,677	0,361	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diatas bahwa semua pernyataan Kompensasi adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja(X2)

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,794	0,361	Valid

2	0,813	0,361	Valid
3	0,826	0,361	Valid
4	0,806	0,361	Valid
5	0,877	0,361	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas bahwa semua pernyataan dari Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,815	0,361	Valid
2	0,605	0,361	Valid
3	0,641	0,361	Valid
4	0,757	0,361	Valid
5	0,760	0,361	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas bahwa semua pernyataan dari Kinerja Karyawan adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361.

b) Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrument ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

Jika nilai *Alpha* > 0.600 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika *Alpha* > 0.600 ini mengsuggestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada pula jika *Alpha* < 0.600 maka reliabilitas rendah. Jika *Alpha* rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0,796	0,600	Reliabel
X2	0,877	0,600	Reliabel
Y	0,755	0,600	Reliabel

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Tabel 4.7 diatas memperlihatkan *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai 0,896, 0,877, 0,755. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronch's Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan baik dan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Varlance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* pada model regresi.

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggal di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan variabel terikatnya adalah Kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan model ini tidak terdapat multikolinearitas terlihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.716	1.397
Disiplin Kerja	.716	1.397

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

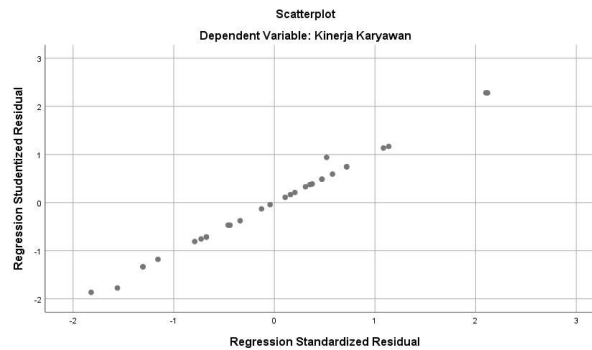
Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukan bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar 1,397 berada kurang dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,716 berada diatas 0,10 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolineaita dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

b) Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatter Plot*, melalui grafik *Scatter Plot*, dalam mendeteksi ada tidaknya pola tertentu antara SRESID dan ZPRED dalam grafik tersebut. Berikut hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



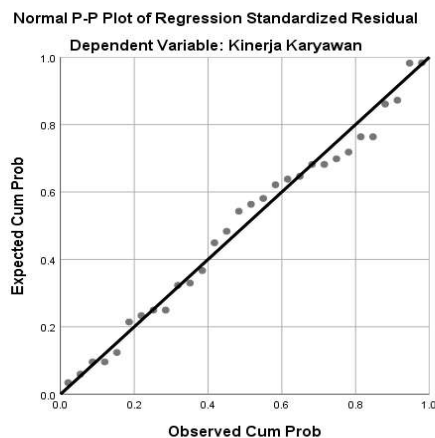
Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik terdapat dalam grafik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kurva *normal probability plot*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan terhempit sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas yang diuji :

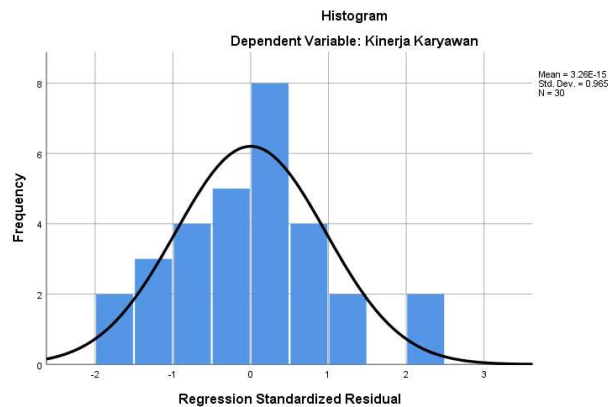
Gambar 4.4. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar disekitar diagonal serta sebaran data pada grafik histogram mendekati garis normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mempunyai model regresi yang terdistribusi secara normal.

Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Dilihat dari *normal probability* menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, demikian juga dengan grafik histogram didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti diatas normal.

4. Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2013 : 95) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Kompensasi (X1) dan DisiplinKerja (X2) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dengan hasil pengujian *Software SPSS 25 for windows* diperoleh hasil pengujian pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	10.596	2.085		5.081	.000
Kompensasi	.244	.113	.306	2.154	.040
Disiplin Kerja	.314	.077	.574	4.048	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,596 + 0,244 X_1 + 0,314 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Kompensasi(X_1), Disiplin Kerja (X_2), kinerja karyawan (Y) berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- $a =$ konstanta sebesar 10,596 menyatakan bahwa jika peningkatan dari variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) ($X_1=0$, $X_2=0$) atau dianggap konstanta maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 10,596.
- $b_1 = 0,244$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi bernilai positif atau hubungan searah. Artinya jika Kompensasi naik satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,244.
- $b_1 = 0,314$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja bernilai positif atau hubungan searah. Artinya jika Disiplin Kerja naik satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,314.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y yaitu Kinerja Karyawan dapat diterangkan oleh variabel independent (X) yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dilihat dari tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.582	1.33408

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,611 atau 61,1%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya kemampuan variasi variabel independen dapat menjelaskan sebesar 61,1% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan lain-lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam uji ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Dengan hasil pengujian *Software SPSS 25 for windows* diperoleh hasil penjualan pada tabel 4.10 sebagai berikut ;

**Tabel 4.10. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.596	2.085		5.081	.000
Kompensasi	.244	.113	.306	2.154	.040
Disiplin Kerja	.314	.077	.574	4.048	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

a) Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Uji t diatas diketahui nilai t hitung sebesar 2.154 dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($df=29$ $\alpha=0,05$) sebesar 1,699 atau $2.154 > 1,699$, selain itu diketahui nilai sig lebih kecil sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui nilai t hitung sebesar 4,048 dimana nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($df=29$, $\alpha=0,05$) sebesar 1,699 atau $4,048 > 1,699$, selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05 atau $0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dasar pengambilan keputusan pada uji F jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat

dinyatakan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi=5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan jenis kebebasan $df_1 = (k-1)$, $df_2 = (n-k-1)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. Dengan pengujian *Software SPSS 25 for windows* diperoleh hasil pengujian pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Secara Simultan Uji (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.413	2	37.706	21.186	.000 ^b
	Residual	48.054	27	1.780		
	Total	123.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 21,186 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($df_1=2$, $df_2=27$, $\alpha=0,05$) sebesar 3,35 atau $21.186 > 3,35$ selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

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

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia, Karena nilai t hitung sebesar 2.154 dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($df=29$ $\alpha=0,05$) sebesar 1,699 atau $2.154 > 1,699$, selain itu diketahui nilai sig lebih kecil sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Lumintang (2016), Menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

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

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia, diketahui nilai t hitung sebesar 4,048 dimana nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($df=29$, $\alpha=0,05$) sebesar 1,699 atau $4,048 > 1,699$, selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05 atau $0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri et al., (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Chika Mulia Multimedia. diketahui nilai F hitung sebesar 21,186 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($df_1=2$, $df_2=27$, $\alpha=0,05$) sebesar 3,35 atau $21,186 > 3,35$ selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Armansyah et al., (2018) menyatakan bahwa secara simultan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- a) Variabel Kompensasi (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Hal ini dapat terlihat dari hasil nilai t hitung $> t$ table yaitu $2,154 > 1,699$, dan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$.
- b) Variable Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Hal ini dapat terlihat dari hasil nilai t hitung $> t$ table yaitu $4,048 > 1,699$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- c) Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Chika Mulia Multimedia. Hal ini dapat terlihat dari hasil F hitung $> F$ tabel yaitu $21,186 > 3,35$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amstrong dan Baron dalam Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta. Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan:UISU Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Faizah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (*Manajemen Sumber Daya Manusia*), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

- Dessler, Gary, Human Resource Management 13th edition, New York: Pearson Education: 2013.
- Dessler, G. 2000. Human Resource Management. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Duwi, Priyatno. 2013. Mandiri Belajar Analisis Statistik Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Flippo, Edwin B, (1984) personel managemen, sixth edition, international student edition, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Hasibuan, Malayu SP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan. Jakarta: Gunung Agung. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE. Kuncoro, Mudrajad. dan Suhardjono. 2011. Manajemen Perbankan. Yogyakarta: BPFE.
- Mohammad Mahsun. 2013. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, Suryani (ed.), 2013. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi Ke-2, (Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh. 2005. Metodologi Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinambela, Lijan poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja, Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016), *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*, Bandung : IKAPI
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL :

- Any Isvandiari dan Lutfiatul F. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, Volume 11 No. 1.
- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115.
- Bukhari dan Pasaribu, E. S. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1):1-12.
- Bejo Siswanto, 2016, *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Christilia O. Posuma. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No.4 Desember 2013*, Hal. 646-656.
- Hima Barima, Anastasia Anggarkusma dan Endah Lestari. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JNE Cabang Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics and Business Vol, 1, No.2, Agustus 2021*.658i
- Hartatik, (2014). *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Junaidi, H., & Arifin, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, Vol. 01, No. 04: 411-426.
- Mutiara. S. Panggabean, 2002, *Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta*. *Jurnal No. 26 Mei-Agustus 2002*. Manajemen sumber daya manusia Susilo Martoyo, Publisher : Yogyakarta ; BPF ; 1990.
- Rizki, M. F., & Yanuar, F. (2020). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 45-54.
- Ramadhani, Yulia Rizki, Rahman Tanjung, Agung Nugroho Catur Saputro, Nisa Rahamaniyah Utami, Pratiwi Bernadetta Purba, Sukarman Purba, Iskandar Kato, Ganjar Rahmat Gumelar, H. Cecep, Darmawati, Sri Rezeki Fransiska Purba, Hani Subakti, Wika Karina Damayanti, dan Vina Febriani Musyadad. *Dasar-dasar Perencanaan Pendidikan (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021*.

- Syamsuriansyah et al. 2020, 'Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram', *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), pp. 208–216. doi: 10.22146/jkesvo.60226
- Wairooy, Ali, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Pemasaran Region VII Makassar, *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, Vol. 01, No. 04: 411-426.