

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK MANUFAKTUR
BANDUNG**

Desfitriady¹ Muhammad Nurfairy²
Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim
Email: desfit.pasim1712@gmail.com¹ : muhammad.nurfairy18@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada pegawai Politeknik Manufaktur Bandung (POLMAN) yang berstatus kepegawaian PNS. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 responden yang diambil dari pegawai dengan status kepegawaian sebagai PNS. Untuk melihat pengaruh antar 2 variabel, analisis ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 10,6%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 61,3%, sehingga kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) sebesar 71,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine compensation and work discipline on employee performance, and to determine how much influence compensation and work discipline have on employee performance both partially and simultaneously on employees of the Bandung Manufacturing Polytechnic (POLMAN) with civil servant status. The type of research used in this research is descriptive and associative. The number of samples used in this study were 136 respondents taken from employees with employment status as civil servants. To see the effect between the 2 variables, this analysis uses multiple linear regression analysis method. This study resulted that the effect of compensation on employee performance partially by 10.6%. The effect of work discipline on employee performance is partially 61.3%, so that compensation and work discipline on employee performance simultaneously are 71.9%, while the rest are influenced by variables that are not examined.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan pelaku dari semua kegiatan dimulai dari kegiatan perencanaan hingga kegiatan paling akhir yaitu evaluasi, sumber daya manusia memiliki peran penting dari semua kegiatan tersebut. Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi akan menjadi pusat keunggulan dalam sebuah organisasi. Berhasil atau Gagal nya suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan para pelaku organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya yang penting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki suatu perusahaan seperti materi, uang, mesin-mesin, sistem kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan jika terdapat manusia di dalam organisasi tersebut, hal itu merupakan daya yang membantu membangun dan bukan perusak bagi suatu organisasi

Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan berbagai pihak antara lain perusahaan, pegawai, dan pemerintah maupun masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut dan memastikan kepuasan semua pihak, disarankan agar program kompensasi ditetapkan dengan adil dan rasional. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan biasanya berdasarkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Apabila balas jasa yang diterima oleh pegawai semakin besar maka status jabatannya semakin tinggi, semakin statusnya baik maka pemenuhan kebutuhannya pun akan semakin banyak pula.

Kedisiplinan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena tingkat disiplin yang tinggi pada pegawai akan berdampak positif pada tingkat prestasi kerja yang dicapai. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, akan membuat suatu perusahaan/organisasi mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Jika perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang tinggi maka pekerjaannya akan cepat terselesaikan, dan tentunya akan mengurangi kerusakan, absensi dapat diperkecil, dan kemungkinan untuk pemindahan karyawan sangat minimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2016:233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya suatu perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya, kompensasi bagi karyawan merupakan hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang diberikan, sedangkan bagi karyawan merupakan hak yang wajib diterima. Dimensi Kompensasi menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Kompensasi Keuangan:
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Bonus
 - d. Komisi
 - e. Insentif
2. Kompensasi Bukan Keuangan
 - 1) Tunjangan-tunjangan
 - 2) Pengakuan/penghargaan/reward/prestasi

Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Afandi, 2018:21) dimensi dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a. Target pekerjaan
 - b. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017:70) Menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 136 responden, hal ini berdasarkan pendapat dengan pendapat (Sugiyono, 2013) bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Maka penentuan-penentuan jumlah 136 responden ini sudah dalam kategori layak untuk diteliti. Teknik penarikan sampel ini menggunakan *simple random sampling* (sampel acak sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013)

Sedangkan pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Untuk mengetahui validitas dan reliabel kuesioner ini perlu melalui pengujian dengan menggunakan korelasi dan *Cronbach alpha*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

Pernyataan	Pilihan Jawaban, Frekuensi Dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Keuangan													
POLMAN memberikan Tunjangan Remunerasi yang memadai	42	210	43	172	44	132	7	14	0	0	528	Baik	
POLMAN memberikan Insentif yang memadai	33	165	33	132	58	174	12	24	0	0	495	Baik	
Bukan Keuangan													
POLMAN memberikan Tunjangan Kesehatan yang memadai	38	190	51	204	41	123	6	12	0	0	529	Baik	
POLMAN memberikan Tunjangan Hari Tua (pesangon) yang memadai	36	180	45	180	50	150	5	10	0	0	520	Baik	
POLMAN memberikan Tunjangan Keselamatan Kerja yang memadai	39	195	44	176	45	135	8	16	0	0	522	Baik	
POLMAN memberikan <i>rewards</i> kepada pegawai yang berprestasi	45	225	50	200	34	102	7	14	0	0	541	Baik	
Rata-Rata Variabel Kompensasi											528	Baik	

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, RR=Ragu-Ragu, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju,

F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi terdiri dari 6 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 528. Pada tabel 3.4 diketahui bahwa nilai tersebut berada di kategori baik karena berada di pada interval 463-571. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “POLMAN memberikan *rewards* kepada pegawai yang berprestasi” dengan nilai bobot aktual sebesar 541. Terdapat

pula pernyataan dengan nilai bobot dibawah rata-rata pada pernyataan “POLMAN memberikan Insentif yang memadai” dengan nilai bobot aktual sebesar 502. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai merasa pemberian insentif belum merata dan adanya keterlambatan pemberian insentif. Adapula pegawai yang berpendapat bahwa pemberian insentif kurang transparansi karena pemberiannya disatukan dengan tunjangan remunerasi.

Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Pernyataan	Pilihan Jawaban, Frekuensi Dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Ketaatan Waktu												
Saya Hadir Tepat Waktu Saat Bekerja	71	355	39	156	21	63	5	10	0	0	584	Sangat Baik
Saya Menggunakan Waktu Dengan Sebaik Mungkin	69	345	51	204	15	45	1	2	0	0	596	Sangat Baik
Saya Tidak Pernah Absen Tanpa Alasan	78	390	42	168	13	39	2	4	1	1	602	Sangat Baik
Jawab Kerja												
Saya Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Target	58	290	63	252	12	36	3	6	0	0	584	Sangat Baik
Saya Mematuhi Semua Peraturan Yang Berlaku Di POLMAN	76	380	49	196	9	27	2	4	0	0	607	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel Kompensasi											595	Sangat Baik

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, RR=Ragu-Ragu, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju,

F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdiri dari 5 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595. Pada tabel 3.4 diketahui bahwa nilai tersebut berada di kategori sangat baik karena berada di pada interval 572-680. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya Mematuhi Semua Peraturan Yang Berlaku Di POLMAN” dengan nilai bobot aktual sebesar 607. Terdapat pula pernyataan dengan nilai bobot dibawah rata-rata pada pernyataan “Saya Hadir Tepat Waktu Saat Bekerja” dengan nilai bobot aktual sebesar 584. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai masih kurang merencanakan waktu perjalanan ke tempat kerja, selain itu kurangnya manajemen waktu pegawai yang kurang baik menyebabkan pegawai hadir ditempat kerja menjadi terlambat atau tidak tepat waktu.

Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Pernyataan	Pilihan Jawaban, Frekuensi Dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Kualitas Kerja													
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	34	170	83	332	17	51	1	2	1	1	556	Baik	
Saya meminimalisir kesalahan saat bekerja	56	280	66	264	12	36	2	4	0	0	584	Sangat Baik	
Kuantitas Kerja													
Saya menggunakan waktu kerja dengan efisien	54	270	70	280	10	30	2	4	0	0	584	Sangat Baik	
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	53	265	61	244	20	60	2	4	0	0	573	Sangat Baik	
Tanggung Jawab													
Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya	81	405	44	176	9	27	2	4	0	0	612	Sangat Baik	
Saya bertanggung jawab atas sarana yang digunakan	77	385	48	192	8	24	2	4	1	1	606	Sangat Baik	
Saya bertanggung jawab atas prasarana yang saya gunakan	79	395	45	180	8	24	3	6	1	1	628	Sangat Baik	
Kerjasama													
Saya mampu bekerja sama dengan tim	79	395	45	180	10	30	2	4	0	0	609	Sangat Baik	
Saya mampu bekerjasama dengan atasan	74	370	50	200	10	30	2	4	0	0	604	Sangat Baik	
Inisiatif													
Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah	66	330	54	216	16	48	0	0	0	0	594	Sangat Baik	
Saya cepat dalam memecahkan masalah	41	205	71	284	24	72	0	0	0	0	561	Baik	
Rata-Rata Variabel Kompensasi											577	Sangat Baik	

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, RR=Ragu-Ragu, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju,

F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

UJI VALIDITAS

Selanjutnya pengujian validitas tiap butir pernyataan dikatakan valid menurut (Soedibjo, 2013:91) jika koefisien kolerasi bernilai 0,3, maka butir dinyatakan valid namun demikian kriteria ini sebaiknya digunakan apabila jumlah responden lebih besar dari 30.

Kompensasi

Item Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keterangan
X _{1.1}	0.803	0.3	Valid
X _{1.2}	0.876	0.3	Valid
X _{1.3}	0.792	0.3	Valid
X _{1.4}	0.832	0.3	Valid
X _{1.5}	0.844	0.3	Valid
X _{1.6}	0.813	0.3	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keterangan
X _{2.1}	0.795	0.3	Valid
X _{2.2}	0.840	0.3	Valid
X _{2.3}	0.823	0.3	Valid
X _{2.4}	0.831	0.3	Valid
X _{2.5}	0.863	0.3	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> kritis	Keterangan
Y ₁	0.626	0.3	Valid
Y ₂	0.774	0.3	Valid
Y ₃	0.812	0.3	Valid
Y ₄	0.810	0.3	Valid
Y ₅	0.856	0.3	Valid
Y ₆	0.833	0.3	Valid
Y ₇	0.840	0.3	Valid
Y ₈	0.883	0.3	Valid
Y ₉	0.852	0.3	Valid
Y ₁₀	0.811	0.3	Valid
Y ₁₁	0.687	0.3	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

UJI RELIABILITAS

Menurut (Soedibjo, 2013:86) reliabilitas yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila sekitar 0,70 dikategorikan layak, sedangkan apabila lebih dari 0,80 dikatakan baik.

<i>Reability Statistics</i>		
<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kompensasi	0.907	6
Disiplin Kerja	0.883	5
Kinerja Karyawan	0.943	11

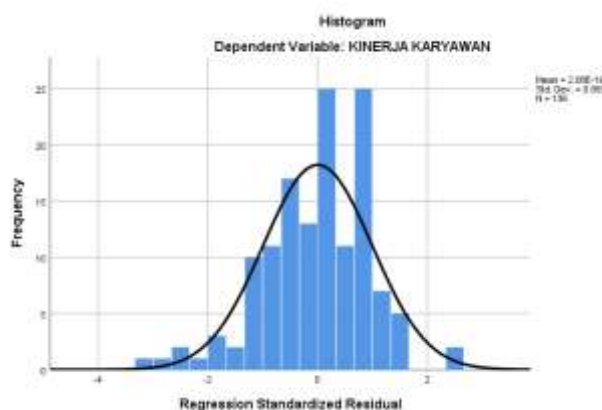
Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas, dilakukan dengan menggunakan histogram dan probability plots yang dapat dilihat pada gambar berikut:

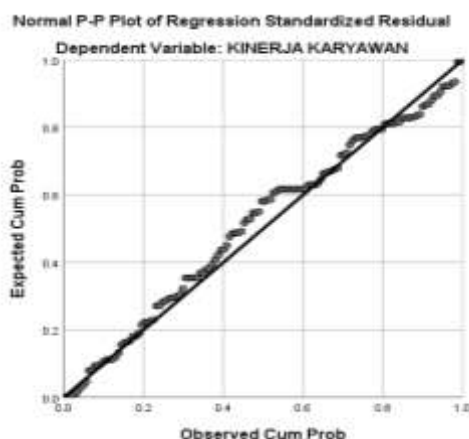
Uji Normalitas Menggunakan Metode Histogram



Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas seperti yang terlihat pada gambar diatas dengan bentuk histogram yang menunjukkan kurva yang mengarah ke atas, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi statistik yang terdistribusi secara normal.

Uji Normalitas Menggunakan *Probability Plots (P-Plots)*



Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas seperti yang terlihat pada Gambar diatas, pada plot normal menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar secara sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang mendekati atau mendekati normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan memperhatikan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018:108)

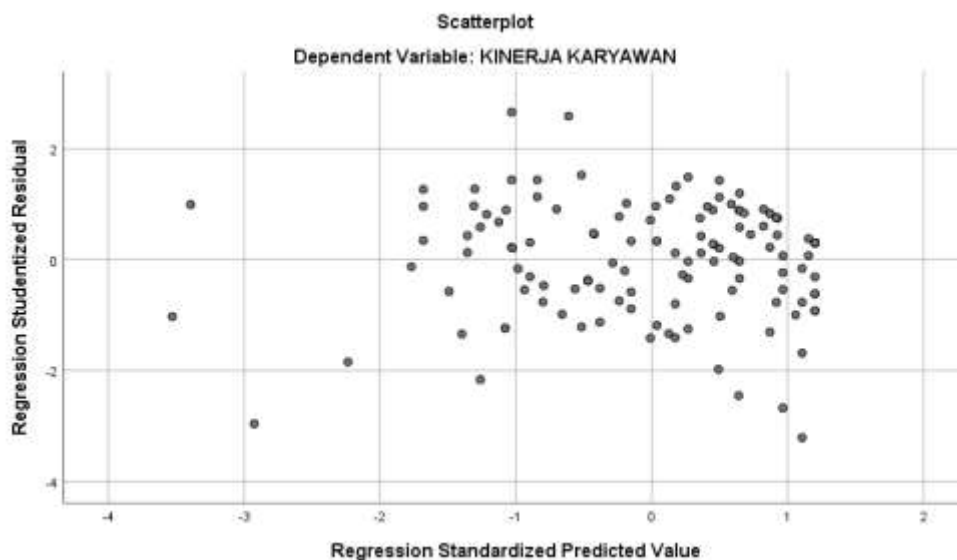
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	10.123	2.057		4.922	.000		
	Kompensasi (X ₁)	.249	.077	.179	3.227	.002	.683	1.463
	Disiplin Kerja (X ₂)	1.457	.110	.734	13.215	.000	.683	1.463

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas seperti yang tertera pada Tabel menunjukkan bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0.01 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas (independen). Selain itu, tidak ada indikasi adanya multikolinearitas yang signifikan.

UJI HETEROSKEDASITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain(Ghozali, 2018:137)



Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Berdasarkan grafik scatterplot, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI AUTOKORELASI

Uji Durbin-Watson (DW-Test) untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi, dan nilai DW dapat dilihat pada tabel Model Summary sebagai salah satu indikator untuk menilai adanya autokorelasi. (Ghozali, 2018:109)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.719	.715	3.30535	1.857

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan perhitungan hasil SPSS didapatkan nilai Durbin-Watson 1.857. Sedangkan nilai di dapat dilihat pada tabel dengan data (n) =136 dan jumlah variabel independen (k) = 2, maka nilai $du = 1.7498$, nilai $4-du = 2.251$. Karena nilai Durbin-Watson berada diantara nilai du dan $4 - du$ yaitu $1.7498 < 1.857 < 2.251$ sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi dan dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berikut merupakan hasil analisis data:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.123	2.057		4.922	0.000
Kompensasi (X ₁)	.249	.077	.179	3.227	0.002
Disiplin Kerja (X ₂)	1.457	.110	.734	13.215	0.000

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat menjadi persamaan regresi linear berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian sebagai berikut:

$$Y = 10.123 + 0.249X_1 + 1.457X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0.249 bernilai positif, artinya semakin memadai kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 1.457 bernilai positif, artinya semakin baik disiplin kerja yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

Uji-t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individual pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik Manufaktur Bandung. Dalam penelitian signifikansi uji t dapat dilihat dari nilai signifikannya dan perbandingan t hitung dan t tabel. T tabel yang diperoleh adalah 1.977 (Ghozali, 2018:97).

- Variabel Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan t hitung untuk variabel Kompensasi (X₁) sebesar 3.227 dengan tingkat signifikan sebesar 0.002. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t

tabel dengan nilai signifikansi < 0.05 yang artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Manufaktur Bandung

b. Variabel Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 13.215 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai signifikansi < 0.05 yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Manufaktur Bandung

UJI F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F menguji joint hipotesis bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara simultan sama dengan nol (Ghozali, 2018:96).

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	3724.747	2	1862.374	170.464	.000 ^b
	Residual	1453.069	133	10.925		
	Total	5177.816	135			

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, yaitu 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung. Signifikansi uji F juga dapat dikonfirmasi dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Diperoleh nilai F hitung sebesar 170.464 dan F tabel sebesar 3.06. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, yang mengindikasikan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung.

KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.0848	.719	.715	3.30535

Sumber: Data Diolah Peneliti, SPSS 26, 2023

Koefisien determinasi mengindikasikan seberapa besar kemampuan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang tertera pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.719. Hal ini menunjukkan bahwa 71.9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 28.1% merupakan variasi yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif variabel Kompensasi.

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 528. Nilai ini masuk dalam kategori baik karena berada di interval 463-571. Namun, terdapat pernyataan "POLMAN memberikan Insentif yang memadai" yang memiliki nilai bobot aktual di bawah rata-rata, yaitu 502. Sementara itu, pernyataan "POLMAN memberikan rewards kepada pegawai yang berprestasi" memiliki nilai bobot aktual tertinggi, yaitu 541. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, variabel kompensasi dikategorikan sebagai baik, namun terdapat aspek yang perlu diperhatikan terkait pemberian kompensasi keuangan berupa insentif yang belum memadai

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595. Nilai ini masuk dalam kategori sangat baik karena berada di interval 572-680. Namun, terdapat pernyataan "Saya Hadir Tepat Waktu Saat Bekerja" yang memiliki nilai bobot aktual di bawah rata-rata, yaitu 584. Sementara itu, pernyataan "Saya Mematuhi Semua Peraturan Yang Berlaku Di POLMAN" memiliki nilai bobot aktual tertinggi, yaitu 607. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, variabel Disiplin Kerja dinilai sangat baik, namun terdapat aspek yang perlu diperhatikan terkait kehadiran pegawai saat bekerja yang kurang tepat waktu.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 577. Nilai tersebut masuk dalam kategori sangat baik karena berada di interval 572-680. Namun, terdapat pernyataan "Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Yang Tinggi" yang memiliki nilai bobot aktual di bawah rata-rata, yaitu 556. Sementara itu, pernyataan "Saya bertanggung jawab atas prasarana yang saya pergunakan" memiliki nilai bobot aktual tertinggi, yaitu 628. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, variabel Kinerja Karyawan dinilai sangat baik, namun terdapat aspek yang perlu diperhatikan terkait ketelitian pegawai saat bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) untuk variabel kompensasi (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 3.227, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.977, dengan probabilitas signifikansi kompensasi (X_1) pada level 0.002. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_1 (hipotesis alternatif) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung. Artinya, jika semakin baik kompensasi yang diberikan, kinerja karyawan akan meningkat. Variabel kompensasi (X_1) memberikan kontribusi sebesar 10.6% terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa sebagian besar perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja (X_2), diperoleh nilai t hitung sebesar 13.215, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1.977, dengan probabilitas signifikansi disiplin kerja (X_2) pada level 0.000. Sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, yaitu jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_1 (hipotesis alternatif) diterima. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung. Artinya, jika tingkat disiplin kerja pegawai semakin baik, kinerja karyawan juga akan meningkat. Variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 61.3% terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 170.464, yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 3.06. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_1 (hipotesis alternatif) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung. Artinya, variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 0.719 atau 71,9% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh bersama dari variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja.

KESIMPULAN

1. Kompensasi pegawai di Politeknik Manufaktur Bandung memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 528. Nilai tersebut termasuk dalam kategori baik karena berada di rentang antara 463 -571. Namun, terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual di bawah rata-rata, yaitu pada pernyataan "POLMAN memberikan insentif yang memadai" dengan nilai 502. Penurunan nilai ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pemberian insentif yang tidak merata di antara pegawai, adanya keterlambatan dalam pemberian insentif, dan kurangnya transparansi dalam sistem pemberian insentif.
2. Disiplin kerja pegawai di Politeknik Manufaktur Bandung memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat baik karena berada di rentang antara 572-680. Namun, terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual di bawah rata-rata, yaitu pada pernyataan "Saya hadir tepat waktu di tempat kerja" dengan nilai 584. Penurunan nilai ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya manajemen waktu, kurang memperhatikan waktu perjalanan, dan perlu diadakan pemberian penghargaan dan konsekuensi atas keterlambatan.
3. Kinerja Karyawan pegawai di Politeknik Manufaktur Bandung memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 577. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat baik karena berada di rentang antara 572-680. Namun, terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual di bawah rata-rata, yaitu pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi" dengan nilai 556. Penurunan nilai ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya tingkat konsentrasi pegawai, kurang memperhatikan manajemen stress para pegawai dan pengawasan dan pemantauan secara berkala.
4. Berdasarkan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dan kinerja karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung sebesar 10,6%. Artinya, perubahan naik atau turunnya tingkat Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan berdampak pada Kinerja Karyawan.
5. Berdasarkan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung sebesar 61.3%. Artinya, perubahan naik atau turunnya tingkat Disiplin Kerja yang dilakukan pegawai akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

6. Berdasarkan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung sebesar 71.9%. dan sisanya sebesar 28.1% merupakan variabel yang tidak diteliti.

SARAN

1. Polman disarankan untuk melakukan tinjauan kembali terhadap kompensasi yang diberikan kepada pegawai, terutama yang dinilai kurang memuaskan dan kurang memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami informasi yang disampaikan, karena kompensasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Polman sebaiknya melakukan kerja sama dengan seluruh pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja agar dapat mengatasi masalah tingkat disiplin pegawai dengan baik dan menghasilkan hasil yang maksimal. Dengan demikian, pegawai dapat hadir di tempat kerja tepat waktu.
3. Polman disarankan untuk meningkatkan tingkat ketelitian kerja para pegawai dengan memberikan pelatihan teknik manajemen stres kepada pegawai agar dapat mengendalikan gangguan mental yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja.
4. Polman sebaiknya melakukan pengawasan yang lebih teratur dan efektif untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan tingkat ketelitian yang tinggi. Ini dapat mencakup peninjauan pekerjaan secara berkala, umpan balik yang terstruktur, atau pemantauan proyek secara berkala.
5. Polman harus lebih memperhatikan tingkat disiplin kerja para pegawainya, terutama terkait kehadiran yang seringkali terlambat. Untuk meningkatkan disiplin kerja, Polman dapat mengadakan pelatihan manajemen waktu bagi seluruh pegawai Dengan kemampuan mengelola waktu yang lebih efektif, pegawai diharapkan dapat lebih fokus dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
6. Polman disarankan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang sudah cukup baik. Organisasi yang memiliki kinerja karyawan yang baik harus tetap aktif dalam mengelola, mendukung, dan mendorong pegawai mereka agar terus berkembang dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Dengan mengambil langkah-langkah tersebut, Polman dapat mempertahankan kinerja yang baik dan menjadi tempat kerja yang diinginkan bagi karyawan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Edisi 9 Ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M.S. 2016. *Manajemen Edisi Revisi*. Revisi Ed. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Kasmir, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok: Pt.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Soedibjo, B. 2013. Pengantar Metode Penelitian. *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Nasional Pasim
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2016. *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Suprihanto, J. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Manda University Press.
- Susilo, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Revisi Ed. Yogyakarta: Bpfe UGM.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Jurnal

- Desfitriady, D. & Pandini, I. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1): 211–221. Tersedia Di <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/12023>.
- Erpurini, W. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Cv. Cihanjuang Inti Teknik Cimahi. 1.
- Fahraini, F. & Syarif, R. T.T. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia*.
- Iptian, R., Zamroni, ; & Efendi, R. T.T. Comparative Study Of Post-Marriage Nationality Of Women In Legal Systems Of Different Countries International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance. Tersedia Di <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>.
- Nurliah, D.P.A.H.S. 2022. 03. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur*.
- Pranitasari, D. & Khotimah, K. 2021. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, .
- Purnama, C. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima. 4.
- Risnawati, A., Barlian, B. & Sutrisna, A. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Cv. Sri Rasa Kota Bengkulu). 1(3).
- Sidantara Rosadi, A.A. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tugas Perbantuan Operasi Dan Pemeliharaan Di Lingkungan Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat*.
- Yohanes Purba, A., Dakhi, F., Hutabarat, L. & Sinaga, A. 2022. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan*.