

JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume VII, Nomor 02, November 2022 – April 2023

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Abadi Pratama Bukittinggi

Penulis : Adilla Juita Siska, M. Teguh Fadillah

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume VII, Nomor 02, November 2022 – April 2023

Diterbitkan oleh : Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

Copyright © 2022, Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume VII, Nomor 02, November 2022 – April 2023 | 103

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Abadi Pratama Bukittinggi

Adilla Juita Siska, M. Teguh Fadillah

^{1,2} Institut Teknologi Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: adillajuitasiska@gmail.com

Email: teguh@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of compensation and work discipline on employee performance CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi. Here the author describes the effect of compensation and work discipline on performance. The type of research conducted in this study uses quantitative and descriptive methods. The population in this study were all employees of CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi with a population sample of 51 employees. While the analytical method used in this study is multiple linear regression correlation analysis, and the coefficient of determination at a significant level of 5%. The results showed that the variables of compensation and work discipline had an effect on employee performance partially or simultaneously.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi. Disini penulis menguraikan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi dengan sampel populasi 51 karyawan. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi regresi linier berganda, dan koefisien determinasi pada taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Salah satu alasan yang paling penting bagi manusia untuk bekerja adalah untuk mendapatkan upah, melalui upah tersebut dimaksud agar manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, semakin besar upah yang diterima oleh seorang pekerja biasanya semakin besar motivasi pekerja tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengangkutan barang (Ekspedisi) yang menggunakan jalur darat. CV. Karya Abadi Pratama melakukan pengiriman barang dengan tujuan sebagai berikut (Jakarta-Bukittinggi, Jakarta-Medan, Bukittinggi-Jakarta, Bukittinggi-Medan, Medan-Jakarta, Medan-Bukittinggi). Dalam melakukan pengantaran barang CV. Karya Abadi Pratama menggunakan mobil lansir (mobil pengantar barang) yang telah disiapkan untuk mengantar barang ke alamat tujuan konsumen. Setiap barang yang dikirim atau diantar memiliki surat antar masing-masing yang harus ditanda tangani oleh pengirim dan penerima, sebagai bukti barang yang dikirim bukanlah barang ilegal dan sebagai tanda barang sudah diterima.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif Hasibuan 2012 (dalam Mahardika, 2016). Selain kompensasi, disiplin kerja juga sangat berpengaruh dalam organisasi. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Akbar dan Sitohang, 2015) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja karyawan adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu juga merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Priadana & Ruswandi (Siagian, 2018). Berdasarkan hasil survei awal pada CV. Karya Abadi Pratama, fenomena yang dapat dilihat adalah rendahnya kinerja karyawan yang berakibat lambat nya pelayanan dan berdampak pada organisasi.

Tabel 1. Hasil Wawancara di CV.Karya Abadi Pratama 13 April 2022

No	Nama	Pertanyaan	Jawaban
1	Yohannes (Pemimpin)	Dalam tiga tahun kebelakang apakah ada penurunan kinerja karyawan dan kedisiplinan karyawan yang terjadi di CV. Karya Abadi Pratama ?	Jadi dalam tiga tahun yaitu pada tahun 2018, 2019, 2020, terjadi penurunan kinerja karyawan, pada tahun 2018 kinerja dan disiplin kerja karyawan masih sangat baik hingga tidak ada terjadinya

			keterlambatan dalam mengantar barang dan kedatangan karyawan tepat waktu. Pada awal 2019 kinerja dan disiplin kerja karyawan mulai mengalami penurunan dengan terjadinya kesalahan dalam mengantar dan menghitung barang yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan, dan pada tahun 2020 makin banyak nya kesalahan yang terjadi terutama dalam memulai kerja, dengan datang terlambat yang membuat konsumen menunggu lama dan terjadinya kesalahan dalam menghitung barang semakin tinggi.
2	Muktar	1. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang telah anda lakukan sebagai karyawan? 2. Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja bagi anda sebagai karyawan?	Gaji yang saya terima berbeda dengan yang karyawan lain karena saya membawa truk, jadi gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan dan tenaga yang saya keluarkan dan insentif tambahan merupakan suatu hal yang sangat membantu saya.
3	Suhadi	1. Gaji pokok yang diterima tiap minggu telah cukup dalam memenuhi kebutuhan? 2. Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja bagi anda sebagai karyawan?	Untuk gaji yang diterima saya raya cukup, dan pemberian insentif sangat membantu saya dalam pengeluaran seperti membeli minyak motor
4	Anto	1. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang telah anda lakukan sebagai karyawan? 2. Gaji pokok yang diterima tiap minggu telah cukup dalam memenuhi kebutuhan?	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kerja saya karena kalau dihitung-hitung tidak sampai UMR. Gaji hanya bisa untuk kebutuhan sehari hari dan sudah mencukupi.
5	Boy	1. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang telah anda lakukan sebagai karyawan? 2. Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja bagi anda sebagai karyawan?	Saya merasa gaji saya telah cocok dengan pekerjaan yang telah saya lakukan, karena saya diberi tempat tinggal, Dengan pemberian insentif itu sangat membuat saya senang, dan juga dapat untuk uang yang saya kirimkan kepada istri dan anak saya di kampung.
6	Hendri	1. Gaji pokok yang diterima setiap minggu telah cukup dalam memenuhi kebutuhan? 2. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang	Gaji yang saya terima setiap minggunya tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan saya, dan saya melakukan kerjaan sambilan sebagai GO-JEK untuk tambahan

		telah anda lakukan sebagai karyawan?	penghasilan, saya merasa gaji yang diberikan dengan pekerjaan berat ini tidak seimbang dengan tenaga yang saya keluarkan
--	--	--------------------------------------	--

Sumber : Karyawan CV.Karya Abadi Pratama Bukittinggi

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada Hari Rabu tanggal 13 April 2022, hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan 5 orang karyawan. Terjadi penurunan kinerja dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020, kondisi ini terjadi karena adanya beberapa karyawan yang upah kerjanya sering ditunda. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh, dari 5 karyawan terdapat 2 karyawan yang merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Akibat kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja maka terjadilah kelalaian yang dilakukan karyawan dan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. Selain kompensasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, dari hasil observasi awal ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan target dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian sebagai berikut : "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Karya Abadi Pratama Bukittinggi". Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Abadi Pratama.

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Abadi Pratama

H₃ : Diduga kompensasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi nya adalah karyawan CV. Karya Abadi Pratama yang berjumlah 51 orang.

b. Sampel

Sekaran, (2010) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dijadikan responden pada setiap penelitian agar memenuhi perhitungan statistik, sehingga distribusi frekuensi mendekati populasi atau skor yang didapat mendekati kurva normal adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500. Berdasarkan jumlah karyawan CV.Karya Abadi Pratama berjumlah sebanyak 51 orang, maka besar sampel yang akan penulis ambil untuk penelitian ini berdasarkan pendapat Danim (dalam Junaidi & Susanti, 2019) menjelaskan, Jika populasi kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasi lebih dari 100 maka sampel minimal 10-25%, berdasarkan pendapat diatas, maka populasi penelitian ini kurang dari 100 , sehingga penulis menjadikan semua jumlah populasi yang ada di CV. Karya Abadi Pratama menjadi sampel yaitu 51 orang.

2. Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Mukhtar (2013) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah

sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Penelitian dilakukan pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi yang beralamatkan di Jalan By Pass Anak Aia disamping RM Gon Raya Lamo Bukittinggi.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap indikator pertanyaan pada instrumen penelitian apakah pertanyaan valid atau tidak. Pertanyaan yang valid akan dimasukkan pada analisa selanjutnya dan pertanyaan yang tidak valid akan dibuang. Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson (Arikunto, 2006). Dengan ketentuan :

Untuk melihat apakah data itu valid atau tidaknya, maka total responden 51, nilai r yang didapat harus dibandingkan dengan r yang ada pada tabel. Jika r hitung $0,827 > df=n-2$ rtabel $0,275 \rightarrow$ data dinyatakan valid. Jika r di hitung $<$ dari r tabel $\rightarrow$ data dinyatakan tidak valid. (Yusuf Muri, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan dat yang sama. Untuk uji reliabilitas digunakan metode Teknik perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode internal consistency reliability dengan menggunakan koefisien reliabilitas alpha Cronbach (α), hal ini sesuai dengan tujuan test yang bermaksud menguji konsistensi item-item dalam instrument penelitian. Apabila nilai alpha 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai dibawa 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data. Pada prinsipnya normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran pada titik-titik yang ada pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residual.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat atau menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen memiliki masalah pada uji multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya (independen) berkorelasi dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas menunjukan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi.

d. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap indikator pertanyaan pada instrumen penelitian apakah pertanyaan valid atau tidak. Pertanyaan yang valid akan dimasukkan pada analisa selanjutnya dan pertanyaan yang tidak valid akan dibuang. Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson (Arikunto, 2006). Dengan ketentuan :

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,275$) = valid

`11Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,275) = tidak valid

Hasil yang diperoleh dari uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Variabel X1	r Hitung	r Tabel	Status
1	Kompensasi 1	0,827	0,275	Valid
2	Kompensasi 2	0,862	0,275	Valid
3	Kompensasi 3	0,879	0,275	Valid
4	Kompensasi 4	0,835	0,275	Valid
5	Kompensasi 5	0,801	0,275	Valid
6	Kompensasi 6	0,878	0,275	Valid
7	Kompensasi 7	0,782	0,275	Valid
8	Kompensasi 8	0,655	0,275	Valid
9	Kompensasi 9	0,818	0,275	Valid
10	Kompensasi 10	0,808	0,275	Valid
11	Kompensasi 11	0,767	0,275	Valid
12	Kompensasi 12	0,787	0,275	Valid
13	Kompensasi 13	0,807	0,275	Valid
14	Kompensasi 14	0,832	0,275	Valid
15	Kompensasi 15	0,681	0,275	Valid
16	Kompensasi 16	0,580	0,275	Valid
17	Kompensasi 17	0,577	0,275	Valid
18	Kompensasi 18	0,501	0,275	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data,SPSS Versi 25, 2022

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel X2	r Hitung	r Table	Status
1	Disiplin Kerja 1	0,767	0,275	Valid
2	Disiplin Kerja 2	0,837	0,275	Valid
3	Disiplin Kerja 3	0,828	0,275	Valid
4	Disiplin Kerja 4	0,451	0,275	Valid
5	Disiplin Kerja 5	0,704	0,275	Valid
6	Disiplin Kerja 6	0,793	0,275	Valid
7	Disiplin Kerja 7	0,723	0,275	Valid
8	Disiplin Kerja 8	0,390	0,275	Valid
9	Disiplin Kerja 9	0,390	0,275	Valid
10	Disiplin Kerja 10	0,732	0,275	Valid
11	Disiplin Kerja 11	0,692	0,275	Valid
12	Disiplin Kerja 12	0,445	0,275	Valid
13	Disiplin Kerja 13	0,326	0,275	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data,SPSS Versi 25, 2022

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel Y	r Hitung	r Tabel	Status
1	Kinerja Karyawan 1	0,563	0,275	Valid
2	Kinerja Karyawan 2	0,610	0,275	Valid
3	Kinerja Karyawan 3	0,573	0,275	Valid
4	Kinerja Karyawan 4	0,593	0,275	Valid

5	Kinerja Karyawan 5	0,584	0,275	Valid
6	Kinerja Karyawan 6	0,289	0,275	Valid
7	Kinerja Karyawan 7	0,646	0,275	Valid
8	Kinerja Karyawan 8	0,726	0,275	Valid
9	Kinerja Karyawan 9	0,665	0,275	Valid
10	Kinerja Karyawan 10	0,709	0,275	Valid
11	Kinerja Karyawan 11	0,387	0,275	Valid
12	Kinerja Karyawan 12	0,382	0,275	Valid
13	Kinerja Karyawan 13	0,291	0,275	Valid
14	Kinerja Karyawan 14	0,305	0,275	Valid
15	Kinerja Karyawan 15	0,313	0,275	Valid
16	Kinerja Karyawan 16	0,279	0,275	Valid
17	Kinerja Karyawan 17	0,349	0,275	Valid
18	Kinerja Karyawan 18	0,637	0,275	Valid
19	Kinerja Karyawan 19	0,451	0,275	Valid
20	Kinerja Karyawan 20	0,436	0,275	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 25, 2022

Penentuan validitas butir pernyataan dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ adalah 0.275. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel independen (X1) dan (X2) dan variabel Dependen (Y) memiliki nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} , sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui keandalan instrumen penelitian perlu dilakukan uji reliabilitas, apakah instrumen dapat diandalkan atau tidak dalam penelitian. Jika koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen reliabel, jika reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Tabel	Keterangan
X1 : Kompensasi	0,954	0,60	Sangat Reliabel
X2 : Disiplin Kerja	0,870	0,60	Sangat Reliabel
Y : Kinerja Karyawan	0,842	0,60	Sangat Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006). Apabila nilai Alpha Cronbach $< 60\%$, maka hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang tidak konsisten dalam menjawab. Berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa reliabilitas yang dicapai oleh masing-masing variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi dan juga bertujuan dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil analisa regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.688	4.996		8.945	.000
	Kompensasi	.406	.049	.758	8.301	.000
	Disiplin	.275	.101	.248	2.718	.009
a. Dependent Variable: totally						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 25, 2022

Nilai koefisien regresi masing-masing variabel diatas dapat didistribusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=44,688+0,406X_1+0,275X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel, nilai konstanta sebesar 44,688 satuan hasil menunjukan bahwa apabila kompensasi dan disiplin kerja dapat nilai nol maka kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi sudah ada sebesar 44,668 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,406 satuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi, yang dapat diartikan jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi juga akan meningkat 0,406 satuan dengan asumsi variabel tetap.

Kemudian nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,275 satuan berpengaruh positif terhadap kinerja terhadap karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi, Jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan CV. Karya Abadi Bukittinggi juga akan meningkat sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Pengujian Hipotesa Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel independen yang di uji dengan uji t secara parsial terlihat : **(0.05;48)=1,677**

bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi karena dilihat dari nilai signifikasi kompensasi yaitu sebesar 0,000 yang artinya nilai kompensasi lebih kecil dari nilai signifikan yang ditetapkan sebesar 0,05, atau jika variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar yaitu 8,301 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang telah ditentukan sebesar 1,677 sehingga hipotesa yang diajukan dapat diterima.

Kemudian variabel kedua Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi karena dilihat dari nilai signifikasi disiplin kerja yaitu sebesar 0,009 yang artinya nilai disiplin kerja lebih kecil dari nilai signifikasi yang ditetapkan sebesar 0.05, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar yaitu 2,718 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang telah ditentukan sebesar 1.677 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima karena nilai signifikasi disiplin kerja lebih kecil dari pada nilai signifikasi yang telah ditetapkan.

5. Pengujian Hipotesa Simultan (Uji F)

Untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama dapat diuji dengan menggunakan uji F, Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini : $F(2;49)=3.19$

Tabel 7. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1842.863	2	921.431	36.397	.000 ^b
	Residual	1215.176	48	25.316		
	Total	3058.039	50			
a. Dependent Variable: totally						
b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1						

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 25, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel 7 dapat dilihat hasil signifikan sebesar 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa model regresi pada digunakan untuk memprediksi variabel terkait yaitu kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi dengan membandingkan tingkat signifikannya $< 0,05$. Jika nilai F hitung yang didapat sebesar 36,397 lebih besar dibandingkan nilai F Tabel 7. Dengan demikian variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi, dan oleh karena itu hipotesa pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga kompensasi dan disiplinkerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk melihat kontribusi dari variabel yang penulis teliti secara keseluruhan terhadap variabel terkait, dan dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut ini :

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.776 ^a	.603	.586
a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1			
b. Dependent Variable: totally			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 25, 2022

Dari hasil uji Koefisien Determinasi dapat dilihat nilai R^2 sebesar 0,603 yang $R^2 \times 100\% = 0,603 \times 100\% = 60,3\%$ artinya kontribusi dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi adalah sebesar 60,3% artinya kompensasi dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebesar 60,3% terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Paratama Bukittinggi sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian penulis.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik yang telah dilakukan dilihat dengan jelas bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi, yang artinya apabila kompensasi ditingkatkan

maka kinerja juga akan ikut meningkat karena memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Bukittinggi. Dilihat dari hasil TCR, nilai yang paling rendah yaitu dibagian kesehatan karyawan, oleh karena itu pemimpin pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi harus lebih memperhatikan kondisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, yaitu dengan memberikan asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan, sehingga karyawan lebih semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja.

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi. Dari hasil TCR dilihat nilai paling rendah ada pada bagian hubungan baik dengan rekan kerja, maka pimpinan diharapkan agar dapat meningkatkan hubungan baik antar karyawan, sehingga karyawan akan menjadi senang dan nyaman dalam bekerja dan tentunya kinerja karyawan akan ikut meningkat

Dan dapat dilihat dari hasil rata-rata TCR pada variabel kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pernyataan yang paling rendah ada pada pernyataan "Pemimpin teliti dalam menganalisis jabatan dalam kepegawaian". Jadi pemimpin diharapkan lebih dapat untuk mencari atau memilih karyawan yang tepat sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian masing masing karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi, yang artinya secara bersama-sama atau simultan kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan apa bila kompensasi dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama atau simultan pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi maka pengaruhnya akan sangat besar dan begitu juga sebaliknya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi sebagai berikut ini :

- a) Pengaruh kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi.
- b) Pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi.
- c) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi maka peneliti dapat memberikan saran untuk CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi yaitu diharapkan untuk dapat meningkatkan lagi kompensasi yaitu dalam bentuk asuransi kesehatan yang memadai seperti BPJS dan lainnya. Jika sudah ada peningkatan tunjangan kesehatan maka karyawan akan lebih bersemangat untuk meningkatkan hasil kerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Selain itu juga diharapkan agar pimpinan perusahaan mampu untuk menciptakan terjalinnya hubungan baik antara rekan kerja, mungkin dengan mengadakan acara family gathering dan capacity building untuk semua karyawan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akbar dan Sitohang. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(10), 1–19.
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukhtar. (2013). Metode Praktis Penelitian deskriptif Kualitatif. Jakarta: GP Press Group.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja

Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>

Sugiyono. (2008). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sekaran, Uma. (2010). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf Muri. (2014). *Model Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Kencana.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>