

## Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat

Aldian Dwi Prasetyo<sup>1</sup>, Darkiman Ruminta<sup>2</sup>, Dudi Duta Akbar<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2,3</sup>  
Kemanggisan, Jakarta Barat

Email: [aldiprasetyo21.ap@gmail.com](mailto:aldiprasetyo21.ap@gmail.com)<sup>1</sup>, [darkiman.dnk@bsi.ac.id](mailto:darkiman.dnk@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [dudi.ddb@bsi.ac.id](mailto:dudi.ddb@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

Submit:  
14-08-2025

Revisi:  
19-08-2025

Terima  
27-08-2025

Terbit Online:  
07-09-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - PT Giri Artha Sejahtera merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang sekolah mengemudi dan telah menerapkan pelatihan serta sertifikasi berbasis kompetensi bagi jajaran manajemennya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data model regresi linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampel jenuh. Sumber data yang dipergunakan yakni data primer seperti observasi dan menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder yaitu studi kepustakaan melalui sumber buku dan jurnal. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-Square ( $R^2$ ) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 62%.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

**Abstracts** - PT Giri Artha Sejahtera is a national company engaged in driving schools and has implemented competency-based training and certification for its management. This study aims to determine the effect of compensation and work discipline both partially and simultaneously on employee performance. The type of research data used is quantitative research using multiple linear regression model data analysis methods and data processed using SPSS. The sampling technique used is saturated sampling. The data sources used are primary data such as observation and distributing questionnaires. While secondary data is literature study through book and journal sources. The results of this study prove that compensation does not have a positive and significant effect partially on employee performance. The work discipline variable has a positive and significant effect partially on employee performance, and the compensation and work discipline variables have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. Based on the results of the R-Square determination coefficient test ( $R^2$ ) compensation and work discipline have an effect of 62%.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang secara efektif dan efisien mampu mengkombinasikan sumber daya manusia yang dimiliki demi mencapai tujuan yang diharapkan (Naga & Herawati, 2023).

PT Giri Artha Sejahtera merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang sekolah mengemudi dan telah menerapkan pelatihan serta sertifikasi berbasis kompetensi bagi jajaran manajemennya. Upaya ini dilakukan untuk memperoleh pengakuan kompetensi secara resmi dari negara. Perusahaan juga menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kemajuan dan kelangsungan usaha, sehingga pemberian kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas menjadi perhatian. Namun,

berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan fenomena bahwa sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum mencukupi kebutuhan mereka saat ini. Kondisi ini dikhawatirkan dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat karena berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat, kedisiplinan yang ada di PT Giri Artha Sejahtera masih terbilang optimal, namun masih ada karyawan yang melanggar ketentuan disiplin kerja yang ditetapkan seperti masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, dan masih ditemui beberapa karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Tabel 1. Daftar Absensi Bulan Januari – Maret 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Persentase (%)
Okt	42	5	11,9
Nov	42	7	16,6
Des	42	10	23,8

Sumber : (Prasetyo, 2025)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan di PT Giri Artha Sejahtera meningkat selama 3 bulan terakhir di tahun 2024. Pada bulan Oktober 2024 sebanyak 11,9%, kemudian meningkat di bulan November 2024 sebanyak 16,6% dan puncaknya ada pada bulan Desember 2024 yaitu sebanyak 23,8%. Terlihat dari absennya, selalu ada saja karyawan yang terlambat datang ketempat kerja. Hal ini berdampak pada kinerja dan hasil kerja karyawan, karena ketika karyawan tersebut datang terlambat, tugas atau pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dari pagi hari akan tertunda, maka dari itu hasil kerjanya tidak maksimal.

Menurut Hasibuan dalam (Ratnawati et al., 2022) disiplin merupakan kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Handoko disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2016)

Untuk mengukur disiplin kerja Moenir dalam (Winarto & Sayoto, 2018) berpendapat dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Dimensi ketepatan waktu terdiri dari 2 indikator yaitu, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
2. Dimensi tanggung jawab kerja terdiri dari 3 indikator yaitu melakukan pekerjaan sesuai target, evaluasi kerja, keberanian mengambil resiko

3. Dimensi ketaatan terdiri dari indikator yaitu, ketaatan terhadap jam kerja, pimpinan dan prosedur serta metode kerja

Selain faktor kedisiplinan, kompensasi juga menjadi salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja dan kehadiran karyawan di PT Giri Artha Sejahtera. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan berpotensi menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini dapat terlihat dari masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang tercatat pada bulan Oktober hingga Desember 2024, yang terus mengalami peningkatan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mampu menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan.

Menurut Marnis kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kerjanya, baik berupa uang maupun fasilitas. Besarnya telah ditentukan sebelumnya dan mencerminkan penghargaan serta status karyawan (Marnis, 2016).

Kompensasi merupakan bentuk imbalan atas kontribusi atau pekerjaan yang dilakukan seseorang. Tujuannya adalah untuk memotivasi, mempertahankan karyawan, dan memberikan rasa penghargaan serta keadilan atas usaha mereka. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan seperti gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas (Sugiarti, 2021).

Dimensi dan indikator dari kompensasi menurut Hasibuan dalam (Ananda & Gofur, 2022) menjelaskan ada beberapa dimensi dan indikator penghasilan, yaitu :

1. Kompensasi Langsung terdiri dari 3 indikator yaitu Gaji, Bonus dan Insentif
2. Kompensasi tidak langsung terdiri dari 2 indikator yaitu asuransi dan fasilitas

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Setiono & Sustiyatik, 2020)

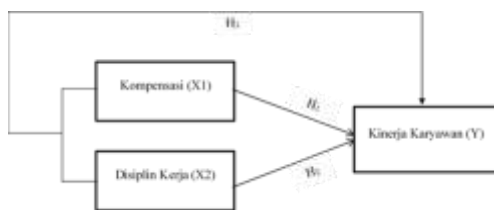
Menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan (Adamy, 2016).

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Mangkunegara dalam (Nur Safitri, 2022) dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi kualitas kerja dengan indikator kerapihan, ketelitian dan hasil kerja
2. Dimensi kuantitas kerja dengan indikator kecepatan dan kemampuan
3. Dimensi tanggung jawab dengan indikator hasil kerja dan mengambil keputusan

4. Dimensi inisiatif dengan indikator kemampuan menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan.

Menyadari masalah ini, kompensasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menumbuhkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pertanyaan yang kemudian muncul adalah bagaimana kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh satu sama lain dan bagaimana pengaruhnya satu sama lain secara keseluruhan. Berdasarkan pembahasan di atas, peneliti tertarik untuk menulis jurnal dan membuat judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat”



Sumber : (Prasetyo, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>01</sub> = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Giri Artha Sejahtera

H<sub>a1</sub> = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Giri Artha Sejahtera

H<sub>02</sub> = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Giri Artha Sejahtera

H<sub>a2</sub> = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Giri Artha Sejahtera

H<sub>03</sub> = Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Giri Artha Sejahtera

H<sub>a3</sub> = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Giri Artha Sejahtera.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik yang dimana penelitian ini dapat dijelaskan dengan angka-angka yang pasti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat yaitu sejumlah 42 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang dimana semua anggota

populasi dimasukkan kedalam sampel. Data yang digunakan yaitu data primer, berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan studi dokumentasi.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Teknik korelasi Person Product Moment dengan syarat valid jika nilai signifikan < 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Menurut Nikolaus Duli, reliabilitas merupakan alat untuk menilai konsistensi hasil pengukuran terhadap gejala yang sama dengan instrumen yang sama. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60, dan semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas data tersebut semakin tinggi (Duli, 2019).

Uji normalitas adalah data yang harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, umumnya penelitian ini menggunakan normal probability plot pada output SPSS (Paramita, 2021). Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan tingkat signifikan 0.05. Untuk lebih sederhananya pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat profitabilitas > 0,05 maka data terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima.

Menurut Ratna Wijayanti Daniar Paramita uji multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat (Paramita et al., 2021). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020b).

Menurut Mardiatmoko uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujianannya dengan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual (Mardiatmoko, 2020). Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis terdiri dari Uji T dan Uji F. Menurut Mardiatmoko uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020a). Penentuan kriteria uji t yaitu jika nilai thitung > ttabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan begitupula sebaliknya. Uji F berguna untuk mengetahui

apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah jika  $f$  hitung  $>$   $f$  table, maka variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 73,8% dari 42 responden di PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat berjenis kelamin laki-laki dan 26,2% perempuan. Mayoritas berusia di atas 40 tahun (40,5%). Berdasarkan pendidikan, 52,4% berpendidikan SMA/SMK dan 21,4% S1. Dari segi masa kerja, 54,8% telah bekerja lebih dari 5 tahun, 19% antara 1–3 tahun, dan 26,2% selama 3–5 tahun. Berbagai uji dilakukan untuk menguji hipotesis awal dalam penelitian ini.

#### Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui data penelitian apakah valid dan reliabel, maka dilakukannya uji kualitas data.

#### 1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Rhitung Kompensasi	Rhitung Disiplin Kerja	Rhitung Kinerja	R tabel	Ket
1	0,497	0,793	0,695	0,304	Valid
2	0,334	0,818	0,663		
3	0,550	0,859	0,625		
4	0,666	0,861	0,451		
5	0,318	0,312	0,318		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 1, semua perhitungan rhitung  $>$  rtabel. Oleh karena itu pernyataan dari semua variabel dapat dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Rel	Ket
Kompensasi	0,875	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,849		
Kinerja	0,82		
Karyawan			

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari 3 variabel  $>$  0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner Kompensasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk pengujian pembuktian ketepatan estimasi dalam persamaan regresi berganda.

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	4.71721601
Most Extreme	Absolute	.130
Differences	Positive	.097
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari hasil tabel diatas Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-Tailed) sebesar 0.071  $>$  0,05 dimana angka signifikannya  $>$  0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
	(Constant)		
1	Kompensasi	.869	1.150
	Disiplin Kerja	.869	1.150

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari perolehan tabel Uji Multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwasanya jumlah Tolerance dalam Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja yaitu 0.869  $>$  0.1 dan jumlah VIF 1,150  $<$  10. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	t		
	Sig.		
	(Constant)	2.727	.010
1	Kompensasi	-.212	.083
	Disiplin Kerja	-.1.340	.188

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas bahwa nilai signifikan dalam uji heteroskedastisitas yang bernilai  $>$  0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel kompensasi 0,083 dan disiplin kerja 0,188 dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	28.852	2.881
1 Kompensasi	.031	.027
Disiplin Kerja	.607	.087

Sumber: (Peneliti, 2025)

$$Y = 28,852 - 0,031X_1 + 0,607X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 28,852, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai sama dengan nol (0), maka nilai Y atau kinerja karyawan adalah sama dengan nilai konstanta, yakni 28,852.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,031. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ), maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,080 atau 8%.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,607. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,607 atau 60,7%.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Tabel 8. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	10.016	<,001
1 Kompensasi	1.162	.252
Disiplin Kerja	6.934	<,001

Sumber: (Peneliti, 2025)

Uji hipotesis dalam uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Agar terlihat apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi serta membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .

Diketahui berdasarkan tabel di atas menjelaskan, nilai Sig pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,252 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  1,162 <  $t_{tabel}$  2,023. Sehingga dapat disimpulkan

variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data di atas yang ditampilkan dalam tabel, nilai Sig pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  6,934 >  $t_{tabel}$  2,023. Sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_{a2}$  dinyatakan diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

### 2. Uji F

Uji F berfungsi bertujuan untuk mengetahui seerapa jauh variabel independen dapat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
Regression	31.785	<.001 <sup>b</sup>
1 Residual		
Total		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel anova pada tabel 9, diperoleh nilai Sig sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  31,785 >  $F_{tabel}$  (3,238). Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.600	2.418

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa diketahui Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) pada angka R Square sebanyak 0,620. Hal ini menunjukkan bahwasanya ada kontribusi Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat sebesar 62%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 38%..

### 1. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 28,852 dan menunjukkan nilai

$t_{hitung} 1,162 < t_{tabel} 2,023$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,252 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat ditolak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairunisa & Sitio, 2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. Penelitian ini memiliki persamaan responden dibawah 100 responden dengan total 46 responden. Persamaan hasil uji t parsial variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 28,852 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung} 6,934 > t_{tabel} 2,023$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat dapat diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abadi et al., 2023) dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel pada masa pandemi covid-19. Penelitian ini memiliki persamaan hasil populasi dibawah 100. Persamaan hasil uji T parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian F pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat diperoleh nilai  $F_{hitung} 31,785 > F_{tabel} (3,785)$  dengan nilai Sig sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizkia & Syarifuddin, 2021) dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan Bandung. Penelitian ini memiliki persamaan penggunaan sampel yaitu sampel jenuh. Persamaan hasil uji F simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Soetta Bandung.

Untuk memperkuat hasil, didapat persamaan penelitian dari (Hasibuan & Yusuf, 2025) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tiga Putra Jaya. Penelitian ini memiliki persamaan responden dibawah 100 responden dengan total 32 Responden. Persamaan hasil uji F variabel independen terhadap variabel dependen yaitu berpengaruh positif dan signifikan.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Dilihat dari nilai  $t_{hitung} 1,162 < t_{tabel} 2,023$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,252 > 0,05$ . Artinya kompensasi bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan tetapi dalam pengaplikasiannya kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Dilihat dari nilai  $t_{hitung} 6,934 > t_{tabel} 2,023$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,001 < 0,05$ .
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Giri Artha Sejahtera Jakarta Barat. Dilihat dari nilai  $F_{hitung} 31,785 > F_{tabel} (3,238)$  dengan nilai Sig sebesar  $0,001 < 0,05$ .

Saran yang akan disampaikan pada riset ini adalah :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang selaras dengan penelitian ini diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan agar mengambil lebih banyak responden atau sampel agar keakuratan data berjalan dengan baik serta memberikan waktu yang cukup atau lebih lama agar responden lebih memahami pernyataan yang ada pada kuesioner

2. Bagi pihak perusahaan, disarankan untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi agar lebih kompetitif dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, penting untuk menegakkan kedisiplinan kerja melalui aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, dan penerapan sanksi atau penghargaan secara adil guna menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab.

## REFERENSI

- Abadi, I. M. S. J., Kalpikawati, I. A., & Rastitiati, N. K. J. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Hotel DEF, Canggu, Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 150–155. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i2.245>
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompetensi Sosial Pada Pt. Trac Astra Rent a Carcabangcondet Jakartatimur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 160(2), 160–171.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish Publisher.
- Hasibuan, M., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tiga Putra Jaya. *JMAEKA : Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 72–83.
- Khairunisa, J., & Sitio, V. S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 13–25. <https://www.ojs.ycit.or.id/index.php/JISSR/article/view/22>
- Mardiatmoko, G. (2020a). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA ( STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [ CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study of . 14(3), 333–342.*
- Mardiatmoko, G. (2020b). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi) Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda (Canarium Indicum). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Marnis, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10–13. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.31>
- Nur Safitri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Rizkia, R. A., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja the Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3575–3583.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Sama yang Solid* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Sugiarti, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif)* (Wahyudi (ed.); Issue 39). PT Dewangga Energi Internasional.
- Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.196>