

## **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk**

Yulies Herni<sup>1\*</sup>, Amirudin<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>  
Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat\*  
dosen01135@unpam.ac.id\*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation and work discipline, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Ace Hardware Indonesia Tbk. The method used in this study is a quantitative method through an associative approach, data collection, and analysis using statistics. The determination coefficient or contribution of influence is 0.264, indicating that the Compensation variable (X1) contributes 26.4% to the Employee Performance variable (Y). The hypothesis test yielded a calculated t-value > table t-value (4.519 > 1.672) with a significance level of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Ha1 is accepted, or the Compensation variable (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). The significance value for the influence of X2 (work discipline) on Y (employee performance) is 83%. The hypothesis test yielded a calculated t-value > table t-value (16.688 > 1.672) with a significance level of 0.000 < 0.05, so it can be concluded that Ha2 is accepted, meaning that the Work Discipline variable (X2) has a partial positive and significant influence on Employee Performance (Y). The correlation coefficient or the level of influence between the independent variable and the dependent variable is obtained with a value (R) of 0.918, so it can be concluded that the variables Compensation (X1) and Work Discipline (X2) have a very strong influence on Employee Performance (Y). The coefficient of determination (R-Square) value obtained is 0.842, so it can be concluded that Compensation (X1) and Work Discipline (X2) together contribute 84.2% of the influence on Employee Performance (Y), with the remaining 15.8% influenced by other factors not studied.*

*Keywords: Compensation, Work Discipline, and Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

PT Ace Hardware Indonesia Tbk, merupakan sebuah perusahaan modal *ventura* atau *Microfinance Institute* yang didirikan dengan visi untuk menciptakan dan menumbuhkan jiwa *Entrepreneur* melalui penyediaan peluang dan pembiayaan bagi usaha kecil dan menengah (UKM) yang tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan. Banyak karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut, namun permasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan.

**Tabel 1. Daftar pemberian Kompensasi pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk**

Jabatan	Kinerja	Senioritas	Kebutuhan	Keadilan dan Kelayakan	Evaluasi Jabatan
Pekerja Tetap	2x/Th *	Sangat Terjamin	Jenjang karir jelas	2x gaji pokok	2 x gaji Pokok
Pekerja Kontrak	2X/Th *	Tidak ada	Tidak pasti	Proposional	Proposional

Sumber: PT Ace Hardware Indonesia Tbk

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat adanya kesenjangan dalam pemberian keadilan dan kelayakan pada pekerja tetap dan pekerja kontrak. Setelah penulis melakukan wawancara langsung dengan salah seorang pimpinan di PT Ace Hardware Indonesia Tbk Pamulang mengenai fenomena yang terjadi ini ternyata mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut adalah data absensi karyawan PT Ace Hardware Indonesia Tbk dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024, adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Data Tingkat Kemangkiran Karyawan PT Ace Hardware Indonesia Tbk Tahun 2022 – 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun			
		Alfa	Sakit	Izin	Total
2020	59	5	4	2	38
2021	59	8	3	4	46
2022	59	10	5	14	53
2023	59	11	15	5	55
2024	59	6	18	6	63

Sumber: Data pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat pengaruh disiplin kerja mengalami penurunan dimana pada tahun 2021. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja diperusahaan tersebut masih belum maksimal.

PT Ace Hardware Indonesia Tbk, sumber daya manusianya memiliki satu tujuan yang sama, yaitu mengalami peningkatan kinerja dari tahun ke tahun. Untuk Berikut adalah tabel data kinerja karyawan PT Ace Hardware Indonesia Tbk

**Tabel 3. Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk**

No	Unsur-Unsur	Nilai				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas	86	78	80	81	70
2	Kuantitas	77	86	83	79	74
3	Tanggung Jawab	74	88	75	73	69
4	Pelaksanaan Tugas	85	90	77	84	76
<b>Average</b>		<b>80,5</b>	<b>85,5</b>	<b>78,75</b>	<b>79,25</b>	<b>72,5</b>

Sumber: PT Ace Hardware Indonesia Tbk

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat pengaruh kinerja karyawan mengalami penurunan dimana pada tahun 2024 memiliki skor 72,5. Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan diperusahaan tersebut masih belum maksimal.

## METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan metode survei dan eksperimen. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017) yaitu "Motode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif pada fenomena sosial dengan menyajikan data statistik berupa angka.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi diartikan sebagai generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang dimaksud dari penelitian ini adalah pegawai PT Ace Hardware Indonesia Tbk yang berjumlah 59 responden. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Sehingga peneliti ini menggunakan semua karyawan di PT Ace Hardware Indonesia Tbk 59 karyawan.

### **Uji Instrument Penelitian**

#### Uji Validitas

Menurut Suharsimi (2014) “menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen”. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner”. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

### **Uji Hipotesis**

#### Uji Parsial

Menurut Ghozali (2014) “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel disiplin kerja.

#### Uji Simultan

Menurut Ghozali (2014) “uji f digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara simultan dengan variabel ( $Y$ ) yakni kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), kinerja karyawan ( $Y$ )”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen**

#### Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak, dalam arti dapat dipergunakan atau tidak.

Selanjutnya untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 2.2 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) jika nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel* ( $rhitung > rtabel$ ) dan nilai *r* positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.
- 2) jika nilai *rhitung* lebih kecil dari *rtabel* ( $rhitung < rtabel$ ) dan nilai *r* negative, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2014) Uji reliabilitas adalah tingkatan kestabilan suatu alat pengukur dalam menguji ukur suatu gejala. Kriteria untuk menguji reliabilitas adalah Jika nilai *Cronbach Alpha* > *Standard Cronbach Alpha* 0,60, maka butir pernyataan dikatakan reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data**

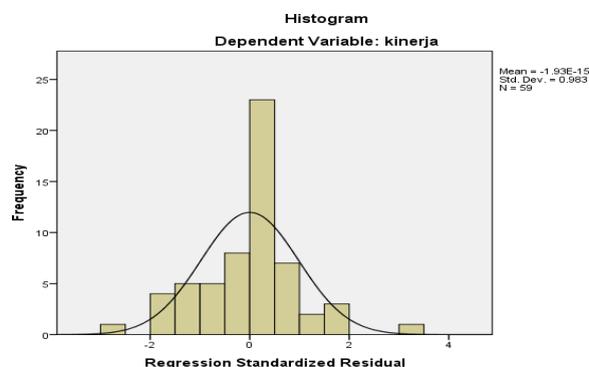
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,783	0,60	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,784	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,780	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2.2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variable kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variable memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2025

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram**

Pengujian normalitas data pada variabel X1 (Kompensasi), X2 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan), diperoleh hasil seperti terlihat pada histogram diatas. Terlihat bahwa data sudah mendekati bentuk standart distribusi normal, yaitu sebaran data berbentuk lonceng terbalik.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.341	2.368		1.833	.072		
Kompensasi	.081	.039	.124	2.074	.043	.792	1.263
Disiplin kerja	.824	.058	.855	14.328	.000	.792	1.263

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 2.2

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja sebesar 0,792 dan kepuasan kerja sebesar 0,792, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan *nilai Variance Inflation Factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 1,395 serta kepuasan kerja sebesar 1,395 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

### Analisis Regresi

#### Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linear sederhana yang dihitung menggunakan *software system SPSS versi 2.2* sebagai berikut:

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.310	3.076		10.179	.000
kompensasi	.336	.074	.514	4.519	.000

Sumber: Output SPSS 2.2

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 31,310 + 0,336 X1$$

Dimana:

X1 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = **31,310**

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 31,310 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompensasi (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 31,310 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,336 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kompensasi ditingkatkan senilai satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,336 satuan.

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.149	2.402		2.143	.036
disiplin kerja	.879	.053	.911	16.688	.000

Sumber: Output SPSS 2.2

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 5,149 + 0,879 X2$$

Dimana:

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = **5,149**

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 5,149 nilai ini menunjukkan bahwa

pada saat Disiplin Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,149 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.879 (positif) yaitu menunjukkan

pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.879 satuan.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dan terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 2.2 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.341	2.368		1.833	.072		
Kompensasi	.081	.039	.124	2.074	.043	.792	1.263
Disiplin_kerja	.824	.058	.855	14.328	.000	.792	1.263

Sumber: Output SPSS 2.2

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,341 + 0,081 X1 + 0,824 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4,341 menyatakan bahwa jika nilai variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 4,341.
- Koefisien variabel Kompensasi (X1) 0,081, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,081 kali.

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.827	2.45390

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber: SPSS 2.2

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,911 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Sangat Kuat .

**Tabel 10. Hasil Analisis Korelasi Secara simultan Variabel Kompensasi(X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.837	2.38579	1.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 2.2

Dari tabel diatas, diperoleh angka(R) Sebesar 0,918 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Sangat Kuat.

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu, nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

**Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514 <sup>a</sup>	.264	.251	5.10813

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber: Output SPSS 2.2

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,264, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan sebesar 26,4 %.

**Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.830	.827	2.45390

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber: Output SPSS 2.2

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,830, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83%.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan antara variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.837	2.38579	1.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS 2.2

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R – Square) sebesar 0,842 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 84,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 15,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### Uji Parsial

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan dengan yaitu sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : berarti diterima ditolak ( $\alpha = 5\%$ )
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : berarti ditolak diterima ( $\alpha = 5\%$ )

**Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.310	3.076		10.179	.000
	kompensasi	.336	.074	.514	4.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 2.2

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.519 > 1,672$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima atau variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menentukan hipotesisnya adalah:  $H_{o2} = 0$  tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.  $H_{a2} \neq 0$  terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 2.2 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 15. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.149	2.402		2.143	.036
	disiplin kerja	.879	.053	.911	16.688	.000

Sumber: Output SPSS 2.2

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $16,688 > 1,672$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji F (Uji Serentak/Simultan)

Untuk pengujian pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic F (uji simultan). Adapun hasil pengelolaan data pengujian F menggunakan program SPSS versi 2.2 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 16. Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1701.417	2	850.708	149.456	.000 <sup>b</sup>
	Residual	318.753	56	5.692		
	Total	2021.169	58			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

Sumber: Output SPSS 2.2

Dari tabel diatas diperoleh F hitung =  $149,456 > 3,16$  atau (F hitung > F tabel) sehingga  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ace Hardware Indonesia Tbk, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 31,310 + 0,336 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,514 artinya Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung >

t tabel ( $4.519 > 1,672$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima atau variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 5,149 + 0,879 X_2$  koefisien korelasi sebesar 0,911 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $16,688 > 1,672$ ) dari ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 60 dari sampel yang sudah ditentukan PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang. nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,341 + 0,081 X_1 + 0,824 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh angka(R) Sebesar 0,918 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Sangat Kuat. diperoleh nilai koefisien determinasi (R – Square) sebesar 0,842 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 84,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 15,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh F hitung =  $149,456 > 3,16$  atau (F hitung  $> F$  tabel) sehingga  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Kompensasi (X1)

Dari variabel Kompensasi (X1) yang mempunyai pernyataan yang paling lemah adalah (Besaran Thr yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja) dimana hanya mencapai skor sebesar 4,30 Untuk lebih baiknya perusahaan harus memberikan Thr sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

## 2. Disiplin Kerja ( X2)

Dari variable Disiplin Kerja (X2) yang mempunyai pernyataan yang paling lemah adalah (Saya selalu menggunakan identitas pada saat bekerja) dimana hanya mencapai skor sebesar 3,37. Untuk lebih jelas itu sangat berpengaruh terhadap Disiplin kerja, perusahaan harus berusaha untuk mengingatkan kepada setiap karyawan.

## 3. Kinerja Karyawan

Dari variable Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai pernyataan yang paling lemah adalah (saya selalu menegur apabila terdapat rekan kerja yang beretika tidak sesuai di kantor) dimana hanya mencapai skor sebesar 4,30. Karyawan harus lebih baik lagi dalam menggunakan etika ketika berbicara kepada atasan atau rekan kerja lain untuk menjaga hubungan kerja yang baik.

## REFERENSI

- Ghozali. 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis, Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.