

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PAM Tirta Mangkulu Kota Palopo

Fitra Syam^{1✉} Haedar² Sari Ratna Dewi³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Populasi dalam penelitian ini karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 318 karyawan. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini 76 karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Adapun secara simultan terdapat pengaruh positif variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja Karyawan PT. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain F hitung (19.875) > F Tabel.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine compensation and work discipline on the performance of employees of PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City. The population in this study is PAM Tirta Mangkaluku employees, Palopo City, totaling 3

18 employees. The sample to be used in this study was 76 employees of PAM Tirta Mangkaluku, Palopo City. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that partially the compensation variable had a positive and significant effect on employee performance, while the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, there was a positive effect on compensation, work discipline, and employee performance at PT. PAM Tirta Mangkaluku City of Palopo. This can be proven by the significant value (Sig.) of the compensation, work discipline, and employee performance variables of 0.000 or less than 0.05 (α) or in other words F count (19,875) > F table.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance.

Copyright (c) 2023 Fitra Syam

✉ Corresponding author :

Email Address : fitrasyam8@gmail.com

PENDAHULUAN

PAM (Perusahaan air minum) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi air minum kepada masyarakat. Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terdapat berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan, diantaranya motivasi yang rendah, motivasi yang buruk, lingkungan yang buruk, kompensasi yang tidak adil, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini lebih secara khusus mengenai kompensasi dan disiplin kerja.

PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan perusahaan milik daerah yang bergerak pada jasa penyediaan air bersih. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah "to make profit" dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata "memberi pelayanan". Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan akan lebih mudah untuk bekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya. (Lina, 2015)

Kinerja karyawan pada PAM sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas layanan yang diterima oleh konsumen. Oleh karena itu, pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PAM sangat penting untuk diperhatikan agar dapat meningkatkan kualitas layanan yang diterima oleh konsumen. Kinerja menurut Utami (2014), adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan yang dapat memberikan prestasi kerja. Pada kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka akan mengalami kegagalan. (Lina, 2015)

Kompensasi merupakan hal yang sensitif apabila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang di terima masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. (Hayatun & Ernawati, 2022).

Kompensasi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. (Ridwan & Muharomi, 2020)

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi adalah pemberian bonus yang sering terlambat dan tidak tepat waktu, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga kinerja pegawai menurun. Kedisiplinan di dalam perusahaan belum cukup efektif hal ini disebabkan karena pegawai suka menunda-nunda pekerjaan dan sering keluar kantor pada saat jam kerja. Terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kompensasi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi karyawan dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai penguatan pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi secara manajerial. Terkadang perilaku karyawan dalam suatu organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berujung pada penurunan kinerja. Disiplin merupakan fungsi operasional HRM yang paling penting karena semakin disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Mekanisme, dalam hal ini membutuhkan kedisiplinan. Dalam organisasi, masih terdapat karyawan yang memiliki kebiasaan datang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti instruksi yang dijadwalkan, atau bentrok dengan rekan kerja. (Bagu et al., 2022) Kemudian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja. (Ardiansyah et al., 2020)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting di dalam organisasi, karena tanpa adanya orang yang memenej dalam organisasi maka organisasi itu tidak akan berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, karena bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki organisasi itu tidak ada manfaatnya. (Rahayu, 2015)

Penilaian suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh keberhasilan kompensasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kerja. kompensasi memahami peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka grand theory mengenai kompetensi yang digunakan dalam penilaian suatu

kinerja yaitu menggunakan teori “windows”. Grand theory tersebut menjadi acuan dalam melihat berbagai fenomena kesenjangan yang berkaitan dengan kompensasi yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kinerja kerja. Dasar ini yang diperlukan di dalam mengamati suatu kesenjangan yang dihadapi oleh pegawai dengan kinerja yang sering mendapat sorotan, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan.

Kompensasi

Menurut kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. (Sedarmayanti, 2013). Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non- finansial).

Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Berdasarkan pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan yang melekat pada seseorang sehingga mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kompensasi sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan dengan hubungan karyawan.
4. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Disiplin Kerja dan Indikatornya

Setiap perusahaan ataupun organisasi di dalam pencapaian tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan mudah dicapai. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: (1) tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, (2) tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, (3) ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik, (4) kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, (5) tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Menurut Mangkunegara (2010), mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk memudahkan penelitian kinerja karyawan dapat diukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Kualitas kerja karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

karyawan. Kinerja karyawan dalam standar pekerjaan harus diukur dan dapat dipahami secara jelas. Indikator dapat diukur sebagai berikut:

- a. Kuantitas Pekerjaan
Dimensi menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan
Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan.
- e. Kemampuan kerja sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, sehingga diperlukan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

METODOLOGI

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan di analisis dengan menggunakan ukuran- ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).(Lina, 2015)

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian yang dilaksanakan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopoyang beralamat di Jl. Pongsimpin No. 14 Kelurahan Murante Kecamatan Mungkajang Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2022 sampai januari 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian ini karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 318 karyawan. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini 76 karaywan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti. Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Pengambilan sampel untuk penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam objek penelitian yaitu kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini berupa angka yang diperoleh dari PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo seperti jumlah karyawan dan data lainnya yang dibutuhkan dalam meneliti.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari tempat penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden. Sedangkan Data sekunder adalah data yang tidak secara langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti dari jurnal, majalah, buku, dan internet.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Instrument pertanyaan dalam kuesioner penelitian bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Sedangkan studi pustaka adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, skripsi, tesis, dan sebagainya. Metode studi pustaka berupa penelitian terdahulu dan informasi lainnya digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Teknik Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Adapun

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (multi regresional analysis). Dalam analisis regresi. Penyelidikan tentang bagaimana satu atau lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dilakukan untuk memastikan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dilakukan dengan persamaan Regresi Linear Berganda, dimana terdapat lebih dari satu variabel bebas.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi Hipotesis 1, Hipotesis2, dan Hipotesis 3. Hal ini ditunjukkan bahwa uji t bekerja dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) pada (output SPSS). Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut.

- a) Nilai signifikansi (Sig.) pada output SPSS $> 0,05$ maka variabel H_0 diterima dan H_a ditolak karena variabel independen hanya

- berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) pada output SPSS < 0,05 maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, yang mengakibatkan penolakan H0 dan penerimaan Ha.
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
- Dalam penelitian ini signifikansi pengaruh secara simultan diuji dengan menggunakan uji F pada Hipotesis 4, hipotesis yang menyatakan demikian.
- Berikut ini memberikan alasan untuk keputusan uji F.
- a) Seharusnya nilai signifikansi (Sig.) Jika variabel independen secara simulta berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (output SPSS> 0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak.
 - b) Jika nilai signifikansi (Sig.), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada (output SPSS< 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan statistik linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.602	3.172		5.864	.000
	Kompensasi	.278	.099	.280	2.800	.007
	Disiplin Kerja	.192	.044	.438	4.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 22

Tabel 1 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien konstanta lain koefisien variabel. Dari data yang telah disajikan, terbentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 18.602 + 278 X_1 + 192 X_2$$

$$(0,000) + (0,07) + (0,00)$$

Angka-angka yang terdapat dalam kurung adalah merupakan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas dimana jika koefisien regresi $< \alpha$ (0,05) berarti berpengaruh signifikan terhadap variabel berikut :

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda diatas, maka dijelaskan bahwa:

- a) Nilai konstanta (Contant) sebesar 18.602 menunjukkan apabila variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 18.602 satuan.
- b) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1), -278, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka mengakibatkan Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 278 satuan. Koefisien regresi variabel Kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Karyawan.
- c) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar -192, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka mengakibatkan Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 192 satuan. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang negative dengan Kinerja Karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan besaran yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat nilai Adjusted R-Square pada output SPSS.

Tabel. 2
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.335		1.254

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi
Sumber : Output Versi 22

Terlihat dari tabel 2, bahwa nilai R = 0,594, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Kinerja Karyawan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja pada PT. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Dari tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,353 atau dengan kata lain variasi variabel independen yang dipergunakan dalam model penelitian ini (Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan) mampu menjelaskan sebesar 35,5% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut :

- a) Uji t untuk variabel Kompensasi
Dari hasil perhitungan pada tabel 1 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompensasi (X1), sebesar 0,07 lebih kecil daripada 0,00 (α) atau dengan kata

lain t hitung (2.800) > t tabel (1996) maka keputusan dari pengujian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji Signifikansi Disiplin Kerja

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 diperoleh nilai dignifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain t hitung (4.387) > t tabel (1996) maka keputusan dari pengujian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel. 3
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^A

MODEL		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	62.470	2	31.235	19.875	.000 ^b
	n					
	Residual	114.727	73	1.572		
	Total	177.197	75			

A. DEPENDENT VARIABLE: KINERJA

B. PREDICTORS: (CONSTANT), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Output SPSS 22

Pada tabel 3 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain F hitung (19.875) > F tabel (3.12) maka keputusan dari pengujian hipotesis ini adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan signifikansi (Sig.) variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,07 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain t hitung (2.800) > t tabel. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat berupa gaji, bonus, atau benefit lainnya. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui akan lebih berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Selain itu, kompensasi yang baik dapat mengurangi turnover rate (angka pengunduran diri karyawan) dan

menjaga kestabilan dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui akan lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan dan menjaga kestabilan dalam jangka panjang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Satdjo, dk. (2016). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Rumere, Pio, & Tampi (2016), hasil penelitian dari pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Manado,

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan mengutamakan kompensasi yang baik dalam mengelola karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta. Hal ini dapat menunjukkan dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain t hitung (4.387) Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung lebih produktif dan mencapai target yang ditentukan. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas, mengikuti aturan, membuat laporan, menjaga kerahasiaan, dan menjaga kualitas merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga lebih memiliki sikap positif dan lebih mampu mengatasi masalah yang dihadapi. Karyawan yang disiplin juga lebih mampu bekerja dalam tim dan menjaga harmoni dalam organisasi.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil yang diperoleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang disiplin dalam bekerja cenderung lebih produktif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Perusahaan juga cenderung lebih stabil dan dapat menjaga kestabilan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, disiplin

kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan harus mengutamakan disiplin kerja dalam mengelola karyawan dan menjaga kestabilan organisasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain F hitung (19.875) > F Tabel (3.12).

Secara simultan, kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang baik dapat bekerja sama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan disiplin kerja yang baik dapat membuat mereka lebih teratur dan tertib dalam bekerja. Perusahaan yang mengutamakan kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keseluruhan kinerja perusahaan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo" didapat dari kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini dapat dibuktikan dengan signifikansi (Sig.) variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,07 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain t hitung (2.800) > t tabel (1996).
2. Terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain t hitung (4.387) > t tabel (1996).
3. Terdapat pengaruh positif variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada 0,05 (α) atau dengan kata lain F hitung (19.875) > F Tabel (3.12).

Referensi :

- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.
- Asward, I., & Lina, L. (2015). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Dengan Pendekatan Conditional Revenue Model. *Journal of Technology Management*, 14(1), 15-34.
- Bagu, N., Asi, L. L., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219-229.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Rahayu. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud Genteng Karang Penang Sampang. *Manajemen & Kewirausahaan*, 1(3), 19

- Rahayu, R. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud Genteng Karang Penang Sampang. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 1(19), 69-78.
- Ridwan, M., & Muharomi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Sukses Jaya di bogor. *Kinerja*, 2(01), 1-16.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(2).
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1*: 44 - 53.
- Utami, F. M. (2014). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok