

**ARTIKEL ILMIAH**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN  
PENDIDIKAN ISLAM AN-NUR PASIRNANGKA KECAMATAN  
TIGARAKSA KABUPATEN TANGERANG BANTEN**



**Oleh :**

**<sup>1</sup>Nur Azis**

**<sup>2</sup>Roni Romansyah**

**<sup>3</sup>Popong Suryani**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS TANGERANG RAYA  
2022**

# PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AN-NUR PASIRNANGKA KECAMATAN TIGARAKSA KABUPATEN TANGERANG BANTEN

Nur Azis<sup>1</sup>, Roni Romansyah<sup>2</sup>, Popong Suryani<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Universitas Tangerang Raya

<sup>2,3</sup> Program Studi, Universitas Tangerang Raya

<sup>1</sup> [jozz.azis@gmail.com](mailto:jozz.azis@gmail.com) (\*)

<sup>2,3</sup> [[roniromansyah351@gmail.com](mailto:roniromansyah351@gmail.com) , [suryanipopong@gmail.com](mailto:suryanipopong@gmail.com)] @untara.ac.id

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirnangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan memberikan kontribusi pada kemajuan perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh perusahaan karena disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang bersifat kuantitatif dengan sample yang digunakan sebanyak 60 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis model regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan software spss versi 23. Hasil penelitian menunjukkan uji t kompensasi nilai T hitung  $3,142 > T$  tabel  $1,672$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  yang artinya  $H_1$  diterima, disiplin kerja nilai T hitung  $7,134 > T$  tabel  $1,672$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_2$  diterima. Dapat dilihat dari koefisien determinasi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $67,8\%$  sedangkan sisanya sebesar  $32\%$  dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

*Abstract- This study aims to find out whether there is an influence of compensation and work discipline on employee performance at the An-Nur Pasirnangka Islamic Education Foundation, Tigaraksa District, Tangerang Banten Regency. Performance is the result of work that has a strong relationship with the aim of contributing to the progress of the company. Work discipline is very necessary both the individual concerned and by the company because work discipline shows a condition or attitude of respect that exists in employees towards company regulations and provisions. The data used in this study are primary and secondary data that are quantitative in nature with a sample used by 60 respondents. The analysis used is the analysis of multiple linear regression models, test classical assumptions and test hypotheses using software spss version 23. The results showed that the compensation t test of the calculated T value of  $3.142 > T$  of the table  $1.672$  with a significant value of  $0.003 < 0.05$  which means that  $H_1$  is accepted, the work discipline of the calculated T value is  $7.134 > T$  table is  $1.672$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$  which means that  $H_2$  is accepted. It can be seen from the coefficient of determination that together compensation and work discipline for employee performance were  $67.8\%$  while the remaining  $32\%$  was influenced by other variables outside the variables used in this study.*

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

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah *asset* yang penting dalam suatu perusahaan karena sebagai perencanaan, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya. Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda perusahaan, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan perusahaannya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan merupakan keniscayaan bagi suatu perusahaan agar perusahaan itu dapat berprestasi secara berkelanjutan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan memberikan kontribusi pada kemajuan perusahaan. Dilihat dari asal katanya kinerja itu adalah terjemahan dari "*performance*" yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa, saat ini masih kurang maksimal. Adanya penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan belum optimal. Hal ini berdampak hasil kerja tidak sesuai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja.

Kompensasi mempunyai suatu arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi yaitu mencakup balas jasa yang bersifat nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung (finansial) maupun secara tidak langsung (nonfinansial). Sistem pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa belum optimal dengan nominal yang hampir sama sedangkan kemampuan dan beban

kerja berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Hal tersebut dapat menimbulkan anggapan dari karyawan bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan para karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh perusahaan karena disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Namun yang terjadi pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Tigaraksa, terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan kurang disiplin, selain itu terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, serta pulang tidak sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir atau keterlambatan karyawan dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja.

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut:

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Pulang Sebelum Waktunya	Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa		
Desember	60	0	0	23	0	37
Januari	60	0	0	14	6	29
Februari	60	6	2	21	7	42
Maret	60	14	4	16	6	35
April	60	0	5	7	3	27
Mei	60	0	1	18	0	39
Total		20	12	99	22	209

Sumber: Yayasan Pendidikan Islam An-Nur

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 209 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan Februari hingga mencapai 42 kali, pulang sebelum waktunya sebanyak 22 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 12 kali dan absen karena sakit sebanyak 20 kali selama 6 bulan. Dapat dilihat juga

masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa sebanyak 99 kali selama 6 bulan.

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa masih rendah.

#### *B. Identifikasi Masalah*

1. Adanya penggunaan waktu secara tidak efektif dan tanggung jawab belum dilaksanakan dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan belum optimal.
3. Belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi
4. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh perusahaan.
5. Masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### *C. Batasan Masalah*

Dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel X1 kompensasi karyawan dan variabel X2 disiplin kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten.

#### *D. Rumusan Masalah*

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten ?

#### *E. Tujuan Penelitian*

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten.

## **II. METODOLOGI PENELITIAN**

Objek penelitian ini mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten”. Dalam penelitian ini peneliti menguji pengaruh dari Kompensasi dan Disiplin Kerja yang merupakan variabel X dan Kinerja Karyawan merupakan variabel Y. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka yang diolah dengan metode statistik. Melakukan analisis data primer dan sekunder dengan prosedur statistik menggunakan software SPSS versi 23.

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini yaitu nonprobability sampling sebanyak 60 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Arikunto (2017: 173) adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dimana data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan seperti kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data (uji validitas, uji reabilitas). Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Uji korelasi parsial, uji R-Square, uji regresi linear berganda, uji hipotesis terdiri dari (uji T dan uji F).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

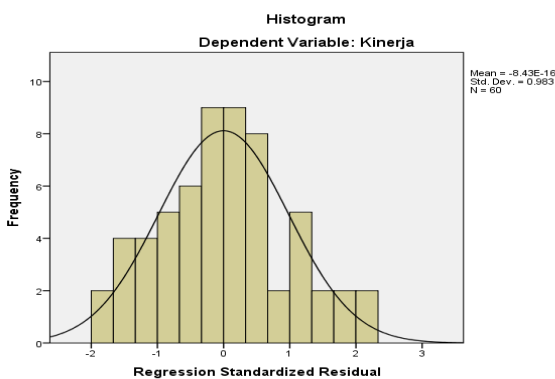
#### A. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini diawali dengan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas dimana hasil uji ini adalah semua instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

#### B. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik diantaranya:

Hasil Uji Normalitas Histogram:

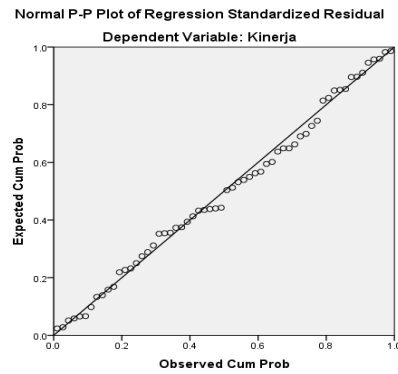


Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 2022

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas-Histogram**

Pada gambar 4.1 grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

Hasil Uji Normalitas P-plot:



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 2022

**Gambar 4.2**  
**Hasil Grafik Normalitas Data**

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) serta kinerja ( $Y$ ) dinyatakan berdistribusi normal karena gambar titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	4.30595006
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.050
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 4.1 menunjukkan hasil uji dari statistik nonparametrik *Kolmogrov Smirnov* menyatakan bahwa *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ).

Hasil Uji Multikolinearitas:

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	17.680	4.660		3.794	.000			
Kompensasi	.241	.077	.281	3.142	.003	.707	1.414	
Disiplin Kerja	.504	.071	.637	7.134	.000	.707	1.414	

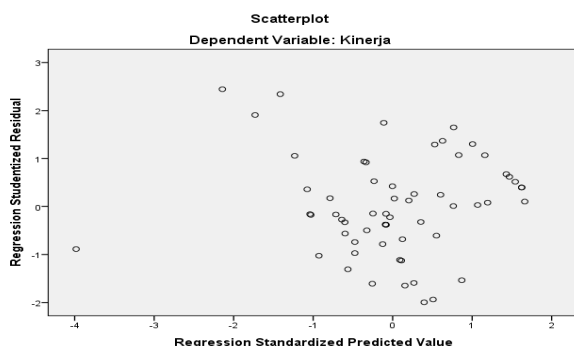
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 2022

Pada tabel 4.2 hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel kompensasi, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,707 dan 0,707. Nilai tolerance yang

diperoleh pada variabel tersebut lebih dari 0,10 serta nilai VIF untuk variabel kompensasi, dan disiplin kerja sebesar 1,414 dan 1,414. Dimana nilai VIF pada variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas:



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 2022

**Gambar 4. 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 diatas bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi , sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksikan Kinerja berdasarkan masukan variabel independen Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Hasil Uji Korelasi Parsial:

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		Correlations		
		Kinerja	Kompensasi	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.625	.789
	Kompensasi	.625	1.000	.541
	Disiplin Kerja	.789	.541	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kompensasi	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	60	60	60
	Kompensasi	60	60	60
	Disiplin Kerja	60	60	60

Dari hasil analisis data dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23 for Windows pada tabel 4.3 tersebut diatas dapat diketahui dan dijelaskan tingkat hubungan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Hubungan variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).  
Melalui tabel 4.3 diatas di dapat hasil korelasi parsial variabel Kompensasi (X1), dengan nilai sebesar 0,625 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) tingkat hubungannya sangat kuat, yang berarti bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki hubungan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Hubungan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).  
Melalui tabel 4.3 diatas di dapat hasil korelasi parsial variabel Disiplin Kerja (X2), dengan nilai sebesar 0,789 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) tingkat hubungannya kuat, berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki hubungan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Determinasi R-Square:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.678	.667	4.38084

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan angka koefisien korelasi (R) yang di dapat adalah sebesar 0,824, hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja ) sebesar 0,824. Sedangkan angka Koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,678 hal ini berarti kontribusi variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 67,8% sedangkan sisanya 0,322 atau 32% (1-0,678) di pengaruhi variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam peneltian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.680	4.660		3.794	.000
	Kompensasi (X1)	.241	.077	.281	3.142	.003
	Disiplin Kerja (X2)	.504	.071	.637	7.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 2022

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

- a. Kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,241 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja juga akan naik sebesar 17,680.
- b. Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,504 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja juga akan naik sebesar 17,680.

C. Hasil Uji Hipotesis:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.680	4.660		3.794	.000
	Kompensasi (X1)	.241	.077	.281	3.142	.003
	Disiplin Kerja (X2)	.504	.071	.637	7.134	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 2022

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai T hitung > T tabel 3,142 > 1,672 dan nilai signifikan sebesar 0,003 < dari 0,05 yang artinya H<sub>a</sub> diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirngangka Tigaraksa.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai T hitung > dari T tabel 7,134 > 1,672 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H<sub>a</sub> diterima, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirngangka Tigaraksa.

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirngka Tigaraksa.

Hasil Uji Simultan *F*:

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2307.052	2	1153.526	60.105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1093.931	57	19.192		
	Total	3400.983	59			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 2022

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa *F* hitung > *F* tabel sebesar 60,105 > 3,16 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya *H<sub>a</sub>* diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan:**

1. Pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan dengan persamaan garis regresi linier berganda dengan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$  yaitu  $(Y) = 17,680 + 0,241 (X_1) + 0,504 (X_2)$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit skor variabel Kompensasi (X1) diikuti oleh peningkatan skor pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,680 dan setiap peningkatan 1 unit skor variabel disiplin kerja (X2) diikuti oleh peningkatan skor pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,680 pada constanta sebesar 17,680.
2. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah dengan menghitung koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,625 yang artinya tingkat hubungan variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat dan 0,789 yang artinya tingkat hubungan variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat.
3. Upaya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji t kolom Standardized

Coefficients sebesar 0,281 atau 28,1% ( $0,281 \times 100\% = 28,1\%$ ) untuk Kompensasi X1 dan 0,637 atau 63,7% ( $0,637 \times 100\% = 63,7\%$ ) untuk Disiplin Kerja X2 yang mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 28,1% dan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 63,7%. Jika diuji secara bersama-sama secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat pada tabel Model Summary kolom Adjusted R Square besarnya pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 67,8% dan sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Kompensasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan uji hipotesis dengan uji T dan uji F (Anova). Hasil uji t variabel Kompensasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di dapat hasil nilai thitung lebih besar dari ttabel. Nilai thitung untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 3,142 > ttabel 1,672 yang berarti *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>a</sub>* diterima dengan sig 0,003 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 7,134 > ttabel 1,672 yang berarti *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>a</sub>* diterima, dengan sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan uji Anova atau Fhitung tabel 4.6 diatas, nilai Fhitung sebesar 60,105 dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3,16, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Yayasan pendidikan Islam An-Nur Pasirngka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten.



#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan:

1. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,625 dengan tingkat hubungannya kuat. Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 28,1%. Dengan thitung (3,142) > ttabel (1,672) dengan tingkat signifikasinya yaitu sebesar (0,003 < 0,05) sehingga hipotesis menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupataen Tangerang Banten.
2. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,789 dengan tingkat hubungannya kuat. Hasil penelitian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 63,7% dengan thitung (7,134) > ttabel (1,672) dengan tingkat signifikasinya yaitu sebesar ( 0,000 < 0,05) sehingga hipotesis menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupataen Tangerang Banten.
3. Apabila diuji secara simultan, nilai hubungan antara Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,824 tingkat hubungan sangat kuat. Untuk besarnya nilai pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,8% dengan nilai Fhitung sebesar (60,105) > Ftabel (3,16), dengan tingkat signifikannya sebesar (0,000 < 0,05,) sehingga hipotesis menunjukkan Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam An-Nur Pasirangka Kecamatan Tigaraksa Kabupaten Tangerang Banten.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Allhamdulillah, terima kasih atas dukungan dan doa yang senantiasa selalu diberikan sehingga jurnal ini telah diselesaikan dengan baik dengan sepenuh hati. Terima kasih kepada Allah SWT sebagai wujud rasa syukur atas ilmu dan kesehatan yang Allah SWT berikan, kedua orang tua yang selalu memberikan saya semangat dan dukungan, para dosen yang selalu memberikan arahan dalam penyusunan jurnal ilmiah ini.

#### REFERENSI

- [1] Alawiah, Nuri, 2015. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Followme Indonesia Tangerang Selatan. Skripsi. Tangerang: Program Pascasarjana Universitas Pamulang.
- [2] Alfianti, Tria, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Yayasan Smk Al Hidayah Lestari) Lebak Bulus Jakarta Selatan. Skripsi. Tangerang: Program Pascasarjana Universitas Pamulang
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan ke-15. Jakarta: Rineka Cipta
- [4] Artanti, Putri, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Primainti Permata Sinopsis. Skripsi. Tangerang: Program Pascasarjana Universitas Pamulang
- [5] Astutik, Mardi, 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), Vol. 2 no 2:121-140. Jawa Timur : STIE PGRI Dewantara Jombang
- [6] Athoillah, M Anton. 2017. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan ke-3. Bandung: Pustaka Setia
- [7] Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi ke-8. Semarang: Universitas Diponegoro
- [8] Handoko, Toni Hani. 2017. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- [9] Hasibuan, Malayu. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [10] Hasibuan, Sawarni, Fitri Ikatrinasari Zulfa, dan Hasbullah. 2020. Desain Sistem Manajemen Kinerja. Cetakan ke-1. Malang: Ahlimedia Press

- [11] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-14. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- [12] Priansa, Donni Juni. 2019. Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-1. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- [13] Sihombing, Sarinah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bogor: In Media
- [14] Sinambela, Poltak Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Jakarta: Bumi Aksara
- [15] Sugiono. 2017. Metode Penelitian Kombinasi. Cetakan ke-9. Bandung: Alfabeta.

