
Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik

The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Warung Padang Upik

¹Agus Dwi Cahya*, ²Ocsalino Damare, ³Catur Harjo

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

(*)Email Korespondensi: agusdc@ustjogja.ac.id, Ocsalinodamaredamare@gmail.com, caturraharjo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Subyek dari penelitian ini adalah karyawan dari Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan 30 responden. Kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,505. Pada hasil uji F kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci: kompensasi, disiplin Kerja, kinerja Karyawan

Abstrak

This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of Employees of Warung Padang Upik in Sinduadi sub-district. This type of research is quantitative descriptive research. The subject of this study was an employee of Warung Padang Upik in Sinduadi sub-district. Primary data was obtained from questionnaires with 30 respondents. Then the data is analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study on the t test showed that the compensation variable (X_1) had a positive and significant effect on employee performance variable (Y) with a significance value of 0.000 and work discipline variable (X_2) had no effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.505. In the F test results compensation and work discipline simultaneously positively and significantly affect the performance of employees with a significance value of 0.000.

Keywords: compensation, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kompensasi Menurut (Handoko, 2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sendarmayanti, 2015). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan juga di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Untuk karyawan Warung Padang Upik diberikan berbagai macam fasilitas dan tunjangan-tunjangan. Bonus juga diberikan apabila karyawan bekerja dengan pelayanan yang maksimal serta perusahaan sudah mempunyai target. Banyak karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut, namun permasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan berdasarkan penilaian pimpinan. Karena pimpinan dalam perusahaan tersebut memiliki penilaian

tersendiri terhadap semua karyawannya. Hal lain yang menjadi masalah terkait dengan upah lembur, dimana upah lembur yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang ditetapkan perusahaan. Akibat dari adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti yang terjadi pada Warung Padang Upik dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat dan pulang sebelum jam yang sudah ditentukan perusahaan dengan alasan yang tidak jelas. Selain karena alasan yang tidak jelas, karyawan sering memanfaatkan pemberian tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan biasanya diberikan tugas oleh perusahaan untuk pergi menjalankan sebuah pekerjaan di luar kantor dan apabila pekerjaan tersebut sudah diselesaikan sebelum jam pulang kerja, karyawan seharusnya kembali ke kantor untuk memberikan laporan. Namun yang terjadi dalam perusahaan, karyawan memilih untuk langsung pulang dibanding kembali ke kantor. Sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih kurang. Dampak dari ketidakdisiplinan tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Selain itu juga akan berdampak pada karyawan lainnya, dimana karyawan lainnya akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut.

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Guna membuktikan hal tersebut, penulis akan mengingat bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan

tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang didalamnya. Melihat dari uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Warung Padang Upik.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi. Dan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi. Selanjutnya untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.

METODE

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah: 1) Kompensasi (X1) sebagai variabel independen pertama; 2) Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen kedua; dan 3) Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.(Sugiyono, 2013) Sedangkan sampel menurut Sugiyono, (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari Warung Padang Upik dan dengan teknik *simple random sampling* diambil sampel sebanyak 30 responden.

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert

lima poin yaitu: Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Ragu-Ragu (RR = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Teknik analisis data menggunakan:

Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas menurut (Sugiyono, 2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan melalui:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* melalui program SPSS. Uji normalitas bisa dinyatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Uji multikolinearitas

Menurut (ghozali, 2018) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen jadi uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah ditemukan korelasi atau tidaknya antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang akan diteliti. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka dari

Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi dilakukan dengan *run test* untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau diubah nilainya (Sugiyono, 2014) Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a =Konstanta dari persamaan regresi

b₁ =Koefisien regresi dari kompensasi

b₂ =Koefisien regresi dari disiplin kerja

X₁ =Variabel kompensasi

X₂ =Variabel disiplin kerja

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dibandingkan antara nilai probabilitas

signifikannya dengan derajat kepercayaan 5% (0,05).

Uji F

Uji hipotesis dengan F – test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X) secara bersama-sama (simulatan) terhadap variabel terikat (Y), dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table.

HASIL

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini penyebaran kuesioner ditujukan kepada karyawan dari usaha

Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi. Kuesioner disebar melalui media *google forms*, dan data yang terkumpul sebanyak 30 data responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada uji validitas penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, responden yang digunakan berjumlah 30 responden. Berikut hasil uji validitas penelitian:

Table 1. Uji Validitas

KOMPENSASI				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
x1.1	0,672	0,361	0,00	Valid
x1.2	0,752	0,361	0,00	Valid
x1.3	0,645	0,361	0,00	Valid
x1.4	0,615	0,361	0,00	Valid
x1.5	0,713	0,361	0,00	Valid

DISIPLIN KERJA				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
x1.1	0,673	0,361	0,00	Valid
x1.2	0,598	0,361	0,00	Valid
x1.3	0,761	0,361	0,00	Valid
x1.4	0,622	0,361	0,00	Valid
x1.5	0,759	0,361	0,00	Valid

KINERJA KARYAWAN				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
x1.1	0,645	0,361	0,00	Valid
x1.2	0,569	0,361	0,00	Valid
x1.3	0,800	0,361	0,00	Valid
x1.4	0,673	0,361	0,00	Valid
x1.5	0,757	0,361	0,00	Valid

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai

pearson correlation >0,3610. Di bawah ini hasil uji reliabilitas dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
KOMPENSASI (X1)	0,702	0,70	Reliabel

DISIPLIN (X2)	0,718	0,70	Reliabel
KINERJA (Y)	0,732	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan data dalam tabel 2 didapatkan hasil nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kompensasi dengan nilai 0,702 dan variabel disiplin dengan nilai 0,718 serta variabel kinerja dengan nilai 0,732. Suatu model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen atau angket yang digunakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

Hasil Analisa Data
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan (Ghozali, 2016).. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai sig. > alpha.

Table 3. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56533143
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.175
	Negative	-.176
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c

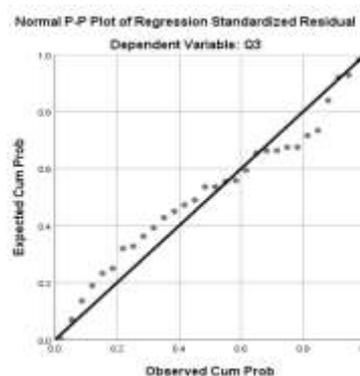
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

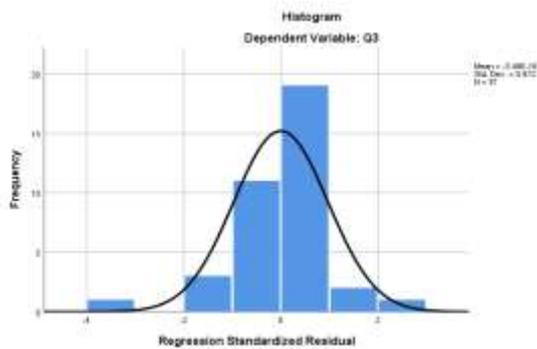
Sumber: Hasil IBM SPSS yang diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Signifikansi sebesar 0,05 > 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti tidak distribusi normal. Selain dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat juga dilihat dari analisis grafik histogram di bawah ini. Adapun penjelasan hasil keduanya adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Grafik Scatterplot

Dari gambar 1 diatas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal hal tersebut dapat dikatakan bahwa data penelitian sudah memenuhi uji normalitas, sehingga sudah layak untuk diolah dengan analisis regresi. Dibawah ini uji normalitas dengan histogram:



Gambar 2
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas bahwa tampilan histogram menunjukkan pola yang membentuk lonceng dan memiliki nilai Std. sebesar $0,965 > 0,80$ dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut normal.

Uji Multikolinieritas

Table 4. Multikolinieritas

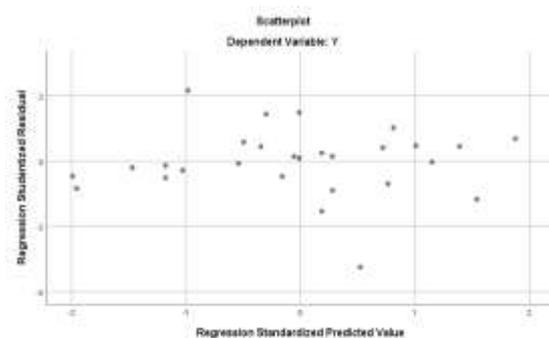
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
Kompensasi		.513	1.950
Disiplin kerja		.513	1.950

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil IBM SPSS yang diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) digunakan dalam penelitian mempunyai nilai toleran $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan multikolonieritas sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil uji Heterokedstisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa persebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang jelas. Hal ini berarti

model regresi tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.26358
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	16
Total Cases	30
Number of Runs	14
Z	-.535
Asymp. Sig. (2-tailed)	.593

a. Median

Sumber: Hasil IBM SPSS yang diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai test yang didapat adalah -0,535 dengan probabilitas 0,593 yang berarti tidak signifikansi pada 0,05. Sehingga hipotesis nol diterima, dan disimpulkan bahwa residual adalah random atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

**Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.638	4.475			
kompensasi	.738	.153	.713	4.820	.000
disiplin	.187	.277	.100	.673	.505

Sumber: Hasil IBM SPSS yang diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y=0, 638 +0,738X1+0,187X2

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

A = 4,475X

b1= 0,153
b2= 0,277
X1= kompensasi
X2= disiplin kerja

Koefisien Determinasi(R²)

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.596	2.63970

a. Predictors: (Constant), Q2, Q1

b. Dependent Variable: Q3

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,618. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi sebesar 0,618 atau 61,8% sedang sisanya yakni 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Tabel 8. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.638	4.475			
kompensasi	.738	.153	.713	4.820	.000
disiplin	.187	.277	.100	.673	.505

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji t kompensasi dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan,

sedangkan pada variabel disiplin kerja tingkat signifikansi 0,505 yang artinya lebih besar dari 0,05 yang artinya disiplin kerj tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	383.411	2	191.706	27.512	.000b
Residual	236.913	34	6.968		
Total	620.324	36			

a. Dependent Variable:

Sumber: Hasil IBM SPSS yang diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t, kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel kompensasi dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan pada karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t, disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,505 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga variabel disiplin kerja dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.

Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) bahwa besarnya kontribusi variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi sebesar 0,618 atau 61,8% sedang sisanya yakni 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi 0,000. Selanjutnya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi 0,505. Secara simultan variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

SARAN

Rekomendasi saran kepada pengusaha Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi harus dapat mengelola kinerja karyawan dengan lebih baik. Hal tersebut mengingat pandemi masih terus berlanjut dan harus terus meningkatkan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan akan makin baik. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas sampel penelitian dan menambah variabel-variabel baru supaya dapat mengetahui pengaruh-pengaruh lain terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*
- Ernawati, N. W., Rajindra, R., & Yusuf, D. (2020a). ANALISIS PENGELOLAAN PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI HUTAN LINDUNG PALU POSO. *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(1), 42–49.
- Firmandari. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) - Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kaijaga. 1-28. FM-UINSK-BM-05- 07/RO.*
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas*

- Diponegoro: Semarang.*
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua,.*
- Hasibuan. (2017). . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Maghfiroh dan Widiyanto. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, 9(1), 332–347.
- <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37247>
- Rajindra. (2016b). *KINERJA KEUANGAN UMKM.*
- Sendarmayanti. (2015). *Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.*
- Sugiyono. (2013). *Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2017). *metode analisa data.*
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta.*