

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya)

Raka Setia Nugraga¹, Mila Karmila², Evilia Sri Yuniar³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

raka14.setianugraha@gmail.com, milaakparsil@gmail.com, evilia@unper.ac.id

Abstract

This study is a quantitative associative research aimed at determining the relationship between independent variables and dependent variables using correlation and regression analysis, based on existing theories. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis. The research findings show that the calculated F-value (Fhitung) is 40.039 with a significance level of 0.000. Meanwhile, the F-table value at a 95% confidence level ($\alpha = 5\%$) indicates that Work Discipline (X1) and Compensation (X2) jointly have a very significant effect on employee performance at Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. The simultaneous test results reveal a determination coefficient (R^2) of 83.8%, showing that the variables of leadership style and work discipline explain 83.8% of the variance in employee performance, while the remaining 16.7% is influenced by other independent variables not examined in this study. Additionally, the test results for the relationship between Work Discipline and employee performance yield a determination coefficient (R^2) of 0.721, meaning that Work Discipline contributes 51.9% to employee performance. For Compensation, the determination coefficient (R^2) is 0.406, indicating that Compensation accounts for 16% of the variance in employee performance.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan analisis korelasi dan regresi. Populasi penelitian adalah karyawan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya yang berjumlah 37 orang dengan metode teknik kuisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Diperoleh Fhitung sebesar 40.039 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. (2) Hasil uji serempak diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar , yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83,8% sedangkan sisanya sebesar 16,7 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (3) Hasil uji antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 51,9% (R^2) sebesar 0,406 yang berarti bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 16%.

Kata Kunci Disiplin Kerja, Kompensasi ,Kinerja Karyawan

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyrtari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyrtari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musyrtari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas SDM yang tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja perusahaan, sedangkan rendahnya mutu SDM dapat menghambat pencapaian target dan bahkan berujung pada penurunan performa organisasi (Basuki & Sari, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan karyawan secara optimal sangat penting untuk menjaga keberlangsungan bisnis dan meningkatkan produktivitas (Mutmainna, 2023). Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan mencerminkan sikap tanggung jawab karyawan dalam menaati aturan dan menjalankan tugas secara konsisten. Ketika kedisiplinan melemah, dampaknya bisa dirasakan langsung pada penurunan efisiensi dan hasil kerja (Suryanti & Hidayat, 2022; Kilvin, 2020). Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai juga menjadi faktor pendorong penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Arif et al., 2020). Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya, sebagai distributor pakan unggas dan produk peternakan lainnya, menghadapi tantangan dalam hal kedisiplinan kerja, seperti ketidakhadiran karyawan, ketidakpatuhan terhadap aturan seragam, serta kelalaian terhadap prosedur kesehatan dan keselamatan kerja. Meskipun data penjualan menunjukkan pencapaian yang relatif stabil terhadap target, masalah internal terkait SDM tetap menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Pemahaman mendalam terhadap hubungan antara variabel-variabel ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih tepat untuk mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku. Disiplin mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai standar organisasi (Suryanti & Hidayat, 2022). Menurut Kilvin (2020), disiplin adalah kunci utama dalam menjaga keteraturan organisasi, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kurangnya disiplin akan menimbulkan perilaku menyimpang, menurunnya produktivitas, dan melemahnya kinerja organisasi..

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Bentuk kompensasi dapat berupa finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif, maupun non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan (Arif et al., 2020). Kompensasi yang tepat dan adil dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan. Mutmainna (2023) menambahkan bahwa kompensasi yang dirasakan tidak sesuai sering kali menjadi penyebab utama turunnya semangat kerja dan meningkatnya turnover karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik harus mempertimbangkan keadilan internal maupun eksternal agar mampu mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Kinerja Pengurus

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ananta et al., 2024). Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi individu, tetapi juga oleh sistem manajemen yang mendukung seperti penilaian kerja, komunikasi, dan kepemimpinan yang efektif. Pengelolaan kinerja secara adil, terbuka, dan melibatkan seluruh elemen organisasi penting untuk memastikan tercapainya tujuan bersama.

Hubungan Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja

Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sementara kompensasi yang memadai mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, karena merasa dihargai oleh perusahaan. Basuki dan Sari (2021) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pengelolaan disiplin dan kompensasi akan menghasilkan kinerja individu yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Menurut Chandrarin (2017), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang biasanya bersifat acak. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisisnya bersifat statistik dengan tujuan utama menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di perusahaan berlokasi di Bantarsari, Bungursari, Tasikmalaya Regency, West Java 46151, Indonesia, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2017:117) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan bahan kajian dan pengambilan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan yang jumlahnya bervariasi serta jam operasional dari Januari hingga Desember 2023, dengan total sebanyak 37 karyawan.

Sampel

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Berdasarkan full sampling tersebut maka semua pengurus menjadi responden penelitian yakni sebanyak 37 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah full sampling tersebut maka semua pengurus menjadi responden penelitian.

Penentuan Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2018:85) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

berikut ini :

Hasil perhitungan uji validitas

Tabel 4. 1
Pengujian Validitas
Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0.744	0,267	Valid
2	0.863	0,267	Valid
3	0.696	0,267	Valid
4	0.865	0,267	Valid
5	0,859	0,267	Valid
6	0.798	0,267	Valid
7	0.714	0,267	Valid
8	0.797	0,267	Valid

Sumber : Olah Data

Tabel 4. 2
Pengujian Validitas
Variabel Kompensasi (X₂)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0.447	0,267	Valid
2	0.581	0,267	Valid
3	0.852	0,267	Valid
4	0.828	0,267	Valid
5	0.657	0,267	Valid
6	0.731	0,267	Valid
7	0.576	0,267	Valid
8	0.654	0,267	Valid

Sumber : Olah Data

Tabel 4. 3
Pengujian Validitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,736	0,267	Valid
2	0,704	0,267	Valid
3	0,444	0,267	Valid
4	0,530	0,267	Valid
5	0,672	0,267	Valid
6	0,563	0,267	Valid
7	0,677	0,267	Valid
8	0,499	0,267	Valid

Sumber : Olah Data

Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 memperlihatkan bahwa nilai r hitung $> 0,267$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan demikian, uji validitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada berikut ini variabel Disiplin Kerja (X_1) nilai Cronbach Alpha 0,764, Kompensasi (X_2) nilai Cronbach Alpha 0,770, dan Kinerja Karyawan (Y) nilai Cronbach Alpha 0,816.

Tabel 4. 4 Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel
Disiplin Kerja	0,764	Reliabel
Kompensasi	0,770	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.816	Reliabel

Sumber : Olah Data

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68678817
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.109
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai asym sig $0,200 > 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.059	5.015		-2.205	.034					
	X1	.792	.131	.659	6.066	.000	.802	.721	.568	.742	1.347
	X2	.409	.158	.281	2.587	.014	.616	.406	.242	.742	1.347

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Merujuk pada hasil perhitungan pada Tabel 4.8 terkait uji multikolinearitas, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.347, demikian pula variabel Kompensasi dengan nilai VIF yang sama, yaitu 1.347. Karena seluruh nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.501	9.670		1.913	.064		
	X1	.077	.252	.058	.307	.761	.742	1.347
	X2	-.572	.305	-.353	-1.877	.069	.742	1.347

a. Dependent Variable: RES_SQUARED

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 0,761, dan untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,069. Karena nilai signifikansi kedua variabel independen (X) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Tabel Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.702	.684	1.73569	1.943

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.9 mengenai hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.943. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), dengan jumlah sampel sebanyak 37 dan dua variabel independen ($K = 2$). Diketahui bahwa nilai Durbin Upper (du) adalah 1.576 dan Durbin Lower (dl) sebesar 1.386. Berdasarkan kriteria pengujian, yaitu jika nilai Durbin-Watson berada di antara du dan $4 - du$ ($1.576 < d < 2.424$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi bebas autokorelasi telah terpenuhi dalam penelitian ini

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.059	5.015		-2.205	.034					
	X1	.792	.131	.659	6.066	.000	.802	.721	.568	.742	1.347
	X2	.409	.158	.281	2.587	.014	.616	.406	.242	.742	1.347

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

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

$$Y = -11.059 + 0.792 X_1 + 0.409 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dalam persamaan regresi adalah 11.059, yang mengindikasikan bahwa ketika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan tetap sebesar 11.059.
2. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.792 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja, dengan asumsi Kompensasi tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.792.
3. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel Kompensasi adalah 0.409, yang berarti bahwa jika Kompensasi meningkat satu satuan dan variabel lainnya tidak berubah, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.409..

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T(Uji Parsial)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.059	5.015		-2.205	.034					
	X1	.792	.131	.659	6.066	.000	.802	.721	.568	.742	1.347
	X2	.409	.158	.281	2.587	.014	.616	.406	.242	.742	1.347

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.49, dapat disimpulkan bahwa

Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar $r = 0,721$ dan kontribusi sebesar 51,9%.

Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai $p = 0,005$, yang lebih kecil dari batas signifikansi $0,05$. Ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya.

Kompensasi menunjukkan hubungan yang tergolong lemah dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar $r = 0,406$ dan kontribusi sebesar $16,4\%$. Meski demikian, hasil uji signifikansi menunjukkan nilai $p = 0,014$, yang juga lebih kecil dari $0,05$, sehingga Kompensasi tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.247	2	120.623	40.039	.000 ^b
	Residual	102.429	34	3.013		
	Total	343.676	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000$, yang berada di bawah tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Karena nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$, maka sesuai dengan kaidah pengambilan keputusan, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan kata lain, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Djuanda Poultry Tasikmalaya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi merupakan faktor yang krusial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan penerapan disiplin kerja yang konsisten serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kontribusi karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.702	.684	1.73569	1.943

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,702$. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Djuanda Poultry Tasikmalaya, karena nilai R berada dalam rentang $0,60$ hingga $0,799$. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen bersifat positif dan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang ditampilkan pada Tabel 4.44 menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mencapai 0,838 atau 83,8%. Artinya, sebesar 83,8% perubahan dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai Asymp. Sig sebesar $0,200 > 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Pada uji multikolinearitas, nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi sama-sama sebesar 1,347, yang masih jauh di bawah ambang batas 10. Ini menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 (Disiplin Kerja = 0,761 dan Kompensasi = 0,069), sehingga dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,943, yang berada di antara batas 2-du dan 4-du, menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = -11,059 + 0,792X_1 + 0,409X_2$. Artinya, Disiplin Kerja dan Kompensasi masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Disiplin Kerja (0,792) lebih besar dari Kompensasi (0,409), yang menunjukkan pengaruhnya lebih kuat.

Dari uji t (parsial), Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 51,9% dengan nilai signifikansi 0,005, sedangkan Kompensasi berkontribusi sebesar 16,4% dengan nilai signifikansi 0,014. Keduanya signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (simultan) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam peningkatan kinerja.

Terakhir, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838 menunjukkan bahwa 83,8% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Djuanda Poultry Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,721 dengan kontribusi sebesar 51,9%. Hasil uji signifikansi yang menunjukkan nilai p sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05, memperkuat bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan dan positif. Sementara itu, Kompensasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan meskipun dengan tingkat hubungan yang lebih rendah, yaitu koefisien korelasi parsial sebesar 0,406 dan kontribusi sebesar 16,4%. Nilai signifikansi sebesar 0,014 menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi tetap relevan dalam peningkatan kinerja. Selanjutnya, secara simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan di perusahaan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838 mengindikasikan bahwa sebesar 83,8% perubahan dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi. Sisanya, sebesar 16,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian

ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi merupakan dua faktor krusial yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal..

DAFTAR PUSTAKA

1. Ananta, P. E. J., Sugianingrat, I., & ... (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal ...* <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/6080/2889>
2. Ardiansyah, A., Agung, S., & ... (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu ...* <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915>
3. Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal ...* <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515>
4. Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & ... (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera ...* <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/global/article/view/130>
5. Arufurahman, F., Hidayat, M., & ... (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management ...* <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/2042>
6. Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & ... (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal ...* <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/422>
7. Basuki, R. B., & Sari, R. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. <https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/351>
8. Caroline, E. (2019). *Metode Kuantitatif*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Nt62DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=kuantitatif&ots=DA6r-XTtR3&sig=9tspMFq-thkcMqHvN7xtel5tkxQ>
9. Chandrarin, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*. eprints.unmer.ac.id. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/3849/>
10. Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. <https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/935>
11. Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
12. Firmansyah, M., & Masrun, M. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas: Jurnal Ekonomi ...* <http://elastisitas.unram.ac.id/index.php/elastisitas/article/view/46>
13. Fitralisma, G., Yulianto, A., & Amelia, F. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. *Journal of Economic and ...* <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/750>