PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG BLORA JAWA TENGAH

Anggita Daryanti
Universitas Proklamasi 45
e-mail: ***anggitadaryanti580gmail.com***

Niken Widyastuti*
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta
e-mail: ***widyastuti_niken@ymail.com***

****Corresponding Author***

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. The number of samples is 61 respondents which is the entire population of employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Blora Branch, so a saturated sample is used. The type of research used is a quantitative approach. The data collection methods used in this study used observation, questionnaires, and documentation where the respondent's interpretation data was then regulated using data analysis techniques in this case SPSS. Based on the results of the research data analysis, the regression equation Y = 8.958 + 0.508X1 + 0.003X2. The results of the t test show that the work discipline variable has a probability value of 0.089 > 0.05, which means that the work discipline variable has no significant positive effect on employee performance variables and the compensation variable has a probability value of 0.993 > 0.05, which means that the compensation variable has no significant positive effect on employee performance variables, and the proposed hypothesis is declared "rejected". The results of the f test show that the work discipline variable and compensation variable have a probability value of 0.000 <0.05, which means that the work discipline variable and compensation variable have a significant positive effect on employee performance variables, and the proposed hypothesis is declared "accepted".

Keywords: Work Discipline, Compensation, and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 61 orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora, sehingga digunakan sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi (pengamatan), angket (kuesioner), dan dokumentasi dimana data interpretasi responden kemudian diregulasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS. Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh persaman regresi $Y = 8{,}958 + 0{,}508X_1 + 0{,}003X_2$,. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai probabilitas 0,089 > 0,05, yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel kompensasi memiliki nilai probabilitas 0,993 > 0,05, yang berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan hipotesis yang diajukan dinyatakan "ditolak". Hasil uji f menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi memiliki nilai probabilitas 0,000< 0,05, yang berarti variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan hipotesis yang diajukan dinyatakan "diterima".

Kata kunci: **Disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.**

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia memainkan peran penting didalam manajemen organisasi. Sumber daya manusia sendiri sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia karena untuk memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Menurut (Susanto, 2019) beliau mendeskripsikan bahwa disiplin kerja merupakan sikap positif yang dimiliki seorang karyawan yang mencerminkan kepatuhan pada peraturan perusahaan tersebut.

Selain disiplin kerja, kompensasi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, karena kompensasi memainkan peran kunci dari hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, mereka biasanya bergantung pada besar kecilnya upah perusahaan, gaji, insentif, tunjangan, pesangon, dan tunjangan lainnya yang mereka terima dari perusahaan tersebut.

Besarnya kompensasi yang diterima setiap karyawan harus sesuai dan setara dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi atau keadilan didalam pengupahan. Sekalipun kompensasi didistribusikan secara adil, tidak semua karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sama. Setiap penilaian, perlakuan, dan pemberian penghargaan atau hukuman setiap karyawan harus berpedoman pada prinsip kompensasi yang adil, maka stabilitas akan tercipta dengan menerapkan prinsip keadilan didalam perusahaan tersebut.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, sehingga tidak dapat dipisahkan di setiap lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun swasta. Istilah kinerja berasal dari kata "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*", yang mengacu pada kinerja seorang karyawan terhadap pencapaian prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas.

Karyawan merupakan salah satu aset yang paling berharga dan memegang peranan strategis bagi organisasi. Dengan kata lain, karyawan bertindak sebagai pemikir, perencana, serta sebagai pengelola kegiatan perusahaan.

Menurut (R. Efendi, 2020), Disiplin kerja dan kompensasi merupakan dua dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian (Noviyanti & Ramadan, 2021), menemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (R. Efendi et al., 2019), pada penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Penelitian yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2020), juga menemukan kompensasi untuk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir penelitian yang dilakukan (Muchzen et al., 2019), menemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi positif dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Cabang Blora?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Cabang Blora?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Cabang Blora?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Eri Susan, 2019), mengatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta seni yang mengatur antara hubungan dan peranan tenaga kerja manusia dalam penerapannya agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan baik dari segi perusahaan, karyawan maupun masyarakat."

Sedangkan menurut Afandi dalam (Putri, 2022), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, serta pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Afandi & Bahri, 2020) adalah norma atau perilaku individu yang berlaku didalam suatu organisasi untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi menurut Handoko dalam (Yuritanto et al., 2021), Kompensasi adalah upaya yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

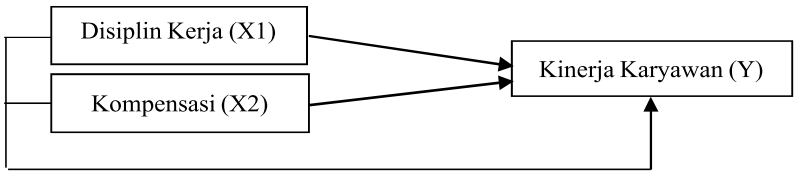
Kinerja Karyawan

Menurut Yuliana et al dalam (M. B. Efendi, 2020) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dan untuk meminimalkan kerugian.

Penelitian Terdahulu

Windya Sara Yulius, (2019) melakukan penelitian 'pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar'. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Elianti, (2020) melakukan penelitian 'pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (PMD) Kabupaten Wajo'. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wajo. Pratama, (2020) melakukan penelitian 'pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Dc Ciputat'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Dc Ciputat. Az Zahra Tania Arifani, (2020) melakukan penelitian 'faktor-faktor tinjauan pustaka yang mempengaruhi kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Iptian et al., (2020) melakukan penelitian 'pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kerja disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerjakaryawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora.
2. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora.
3. Disiplin kerja dan Kompensasi diduga secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora.

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Cabang Blora Kabupaten Blora, tepatnya di Jl. Pemuda No.5, Tempelan, Kec. Blora, Kabupaten Blora, Jawa Tengah 58200. Waktu penelitian mulai tanggal 20 Oktober 2022 sampai dengan 20 Januari 2023.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

C. Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 responden PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 61 responden.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah Penelitian kepustakaan *(Library research)* yakni melalui jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi menyangkut masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian *lapangan (Field research)* dilakukan melalui; Observasi, Dokumentasi dan Daftar Pertanyaan (Kuesioner).

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket (kuesioner). Menurut (I Made Dwi Mertha Adnyana et al., 2021), "Angket merupakan cara pengumpulan data dengan menyediakan daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk kuesioner untuk diisi oleh responden sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing variabel penelitian."

Tabel 1. Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu- Ragu	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: data diolah, 2022

Sumber Data

Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.

Data Sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel (definisi dan indikator) dalam penelitian ini antara lain:

1. Disiplin kerja (X1) adalah kesadaran dan kesediaan dari diri seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut, (Hasibuan & Munasib, 2020)
2. Kompensasi (X2) merupakan upaya yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk balas jasa

kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, Handoko dalam (Yuritanto et al., 2021).

3. Kinerja karyawan (Y), yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dan untuk meminimalkan kerugian, Yuliana et al dalam (M. B. Efendi, 2020). Menurut (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dari pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu.

F. Instrumen Penelitian

1). Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, (Ahyar et al., 2020). Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Person (Produk Momen Person). Jika r hitung > r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,005), maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2). Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Ghozali, Imam dalam (Ardista, 2021). Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika > 0.700.

G. Analisa Data

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk mengetahui distribusi data apakah mengikuti distribusi normal, passion, uniform atau exponencial. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji normalitas residual adalah sebagai berikut:

a. *Metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov*

Peneliti menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan dasar keputusan yaitu apabila nilai sig. (signifikan) < 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal.

b. Metode Grafik

Uji normalitas residual dengan metode grafik adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal PP-Plot of gression standardized residual.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan pada variabel dependen (Y) terhadap variabel independent (X) untuk menguji apakah hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan linear signifikan atau tidak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji suatu model data apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independent. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai tolerance dan variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance < 0,10 artinya tidak terjadi multikoleniaritas dan pada nilai VIF apabila > 10 artinya tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Hesteroskedasitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang terjadi antara variabel independent bersifat heteroskedastisitas (bersifat campur) atau bersifat homoskedastisitas (bersifat kesatuan/ satu jenis). Data yang baik adalah data tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, artinya angka t hitung $\geq$ t tabel atau signifikansi $\geq$ 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji f (simultan) digunakan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variable independen (X) dan variable dependen (Y) secara simultan atau bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan Uji f yaitu Jika nilai Sig. $\leq$ 0.05 dan nilai f hitung > nilai f tabel.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variable independen (X) dan variable dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t yaitu Jika nilai Sig. $\leq$ 0.05 dan nilai t hitung > nilai t tabel.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R square atau R^2) pada intinya digunakan untuk memprediksi dan mengukur seberapa besar konstribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Istrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Disiplin Kerja	X1.1	0,000	Valid	0,890	Reliabel
(X1)	X1.2	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,000	Valid		Reliabel
	X1.5	0,000	Valid		Reliabel
Kompensasi	X2.1	0,000	Valid	0,868	Reliabel
(X2)	X2.2	0,000	Valid		Reliabel
	X2.3	0,000	Valid		Reliabel
	X2.4	0,000	Valid		Reliabel
	X2.5	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,000	Valid	0,894	Reliabel
(Y)	Y1.2	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.3	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.4	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.5	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatanan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

B. Analisa Data

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

a. Metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Tabel 3

Hasil Uji One Sample Kolmogorove Smirnove (Data Awal)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13235545
Most Extreme Differences	Absolute	.190
	Positive	.132
	Negative	-.190
Test Statistic		.190
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]
Exact Sig. (2-tailed)		.021
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,190. Nilai Exact Sig.(2-tailed) menunjukkan nilai 0,021 yang berarti data belum berdistribusi dengan normal karena nilai signifikansinya masih dibawah 0,05. Setelah itu yang dilakukan adalah dengan mentransformasi data dengan SQRT.

Tabel 4

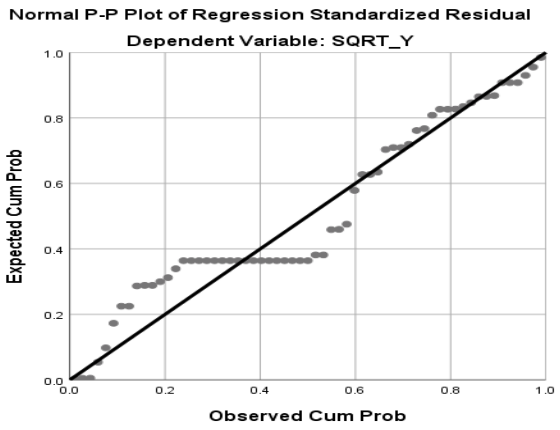
Hasil Uji One Sample Kolmogorove Smirnove (Uji setelah Sqrt)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24213766
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.152
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]
Exact Sig. (2-tailed)		.074
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Diketahui bahwa nilai signifikansi (Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,074 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nlai residual berdistribusi normal.

b. Metode Grafik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

a. Uji Linearitas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5

Uji linearitas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Kinerja Karyawan * Total_Disipllin kerja	Between Groups	(Combined)	155.510	10	15.551	3.530	0.001
		Linearity	102.954	1	102.954	23.371	0.000
		Deviation from Linearity	52.556	9	5.840	1.326	0.248
	Within Groups		220.261	50	4.405		
	Total		375.770	60			

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil diatas uji linearitas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig. Deviation from linearity bernilai 0,248 > 0,05 maka ada hubungan linier yang signifikan. Sedangkan nilai sig. Linearity adalah 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan hubungan variabel kinerja karyawan (Y) terhadap disiplin kerja (X_1) memiliki hubungan linier. Sehingga uji tersebut dikatakan linier. Artinya apabila terjadi kenaikan pada disiplin kerja berakibat terjadinya peningkatan kinerja karyawan

b. Uji Linearitas kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6

Uji linearitas kompensasi terhadap kinerja karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X2	Between Groups	(Combined)	141.858	10	14.186	3.032	0.004
		Linearity	88.873	1	88.873	18.997	0.000
		Deviation from Linearity	52.985	9	5.887	1.258	0.283
	Within Groups		233.913	50	4.678		
	Total		375.770	60			

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil diatas uji linearitas kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig. Deviation from linearity bernilai 0,283 > 0,05 maka ada hubungan linier yang signifikan. Sedangkan nilai sig. Linearity adalah 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan hubungan variabel kinerja karyawan (Y) terhadap kompensasi (X_2) memiliki hubungan linier. Sehingga uji tersebut dikatakan linier. Artinya apabila terjadi kenaikan pada kompensasi berakibat terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

1. Multikolonearitas

Tabel 7

Uji multikolonearitas disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.958	2.194		4.082	0.000		
	Total_X1	0.508	0.294	0.521	1.730	0.089	0.138	7.242
	Total_X2	0.003	0.305	0.003	0.009	0.993	0.138	7.242
a. Dependent Variable: ABSRES1								

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X_1), dan Kompensasi (X_2) dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

2. Heteroskesdastisitas

Tabel 8

Uji Heteroskedatisitas disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.958	2.194		4.082	0.000		
	Total_X1	0.508	0.294	0.521	1.730	0.089	0.138	7.242
	Total_X2	0.003	0.305	0.003	0.009	0.993	0.138	7.242
a. Dependent Variable: ABSRES1								

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada nilai Sig. dan alpha (*a*)= 0,05, dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika nilai sig. > alpha. Hasil perhitungan menghasilkan nilai nilai sig. > alpha untuk Disiplin Kerja (X_1), dan Kompensasi (X_2) nilai sig. > alpha, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.958	2.194		4.082	.000
	Total_X1	.508	.294	.521	1.730	.089
	Total_X2	.003	.305	.003	.009	.993
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Persamaan regresi Y = 8,958 + 0,508 X1 + 0.003 X2 + e menggambarkan bahwa variabel bebas(*independen*) Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b)dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (□) sebesar 8,958 memberikan pengertian bahwa jika Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,958 satuan. Jika nilai b1 yang merupakan koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,508 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai artibahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikkan sebesar 0,51708 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.Jika nilai *b2* yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi (X2) sebesar 0,003 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatansebesar 0.003 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau α = 0,05 maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji F

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10
Uji Uji F disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.954	2	51.477	10.944	.000[b]
	Residual	272.816	58	4.704		
	Total	375.770	60			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kompensasi, Disiplin kerja						

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 25.0 di dapatkan signifikan p-*value* = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap KinerjaKaryawan (Y).

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel *dependen* dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel *independen* terhadap variabel dependen.

Tabel 1
Uji Uji t disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.958	2.194		4.082	.000
	Total_X1	.508	.294	.521	1.730	.089
	Total_X2	.003	.305	.003	.009	.993
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,089> 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwaKompensasi (X_2) signifikansi p-*value* = 0,993> 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523[a]	.274	.249	2.16881
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 25* seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.497 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,274 atau 27,4% Artinya pengaruh semua variabel bebas: Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap *variable independent* Kinerja Karyawan adalah sebesar 27,4% dan sisanya sebesar 72,6% di pengaruhi variabel lain.

C. Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh t hitung 1.730< dari t tabel 2,002 dan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,089 > 0,05, Artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penurunan kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora tidak dapat dipengaruhi oleh meningkatnya disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan "ditolak".

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung 0,009 < dari t tabel 2,002 dan nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,993 > 0,05. Artinya variabel Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan "ditolak".

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji f) antara variabel Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh f hitung 10.944 > dari t tabel 3.15 dan nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05. Artinya variabel (X_1) Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora Jawa Tengah.
2. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora Jawa Tengah.
3. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Blora Jawa Tengah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi diharapkan dapat mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan dan memberikan sedikit tambahan kompensasi karena dengan diberikannya kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga terciptanya kinerja yang maksimal dan tujuan instasi dapat dicapai.
2. Bagi pihak instansi diharapkan sebisa mungkin tingkat kedisiplinan lebih ditingkatkan lagi dan diperhatikan untuk sanksi-sanksi yang harus diberikan kepada karyawan yang melanggarnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel- variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dipakai pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, ;, & Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. International journal of multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534%0Ahttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534. Diakses Januari 2023.

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246

Az Zahra Tania Arifani1, A. Y. S. (2020). *Litereture Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation And Leadership*. 1(2), 538–549. https://doi.org/10.38035/DIJEFA. Diakses Januari 2023

Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Lentera Jakarta.

Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. Parameter, 6(1), 38–49. https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160. Diakses Januari 2023.

Efendi, R., Rifa'i, M. R., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). *Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375. Diakses Januari 2023.

Efendi, R., Sukidjo, & Rifa'I, M. N. (2019). *The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581–587

Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952–962. 91

Elianti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. skripsi, 8(75), 147–154. Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh

Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 247–258.

Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(8), 145–152. http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812. Diakses Januari 2023.

I Made Dwi Mertha Adnyana, M. D., Sylvia, Marianne Reynelda Mamondol, Salman Alparis Sormin, dkk. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (T. S. Tambunan (ed.); Nomor June). CV. MEDIA SAINS INDONESIA

Muchzen, Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. YUME : Journal of Management, 2(1).

Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Juhan Perak, 3(2), 1–12. 93

Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. Jurnal Arastirma, 1(1), 22–32. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10039. Diakses Februari 2023.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60–74. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361. Diakses Februari 2023.

Putri, D. M. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Crs I (Perseroan Terbatas Citra Riau Sarana I) Di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Juhan Perak, 3(2), 1–12. 93

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 12–24.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora, 7(1), 6–12

Yuritanto, Armansyah, & Marsudi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(12), 2665–2668

Yuritanto, Armansyah, & Marsudi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(12), 2665–2668