

The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance PT. Yorozu Automotive Indonesia

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia

Salma Ridha Fahira^{1*}, Suroso², Flora Patricia Anggela³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn20.salmafahira@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id², floraanggela@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of compensation and discipline on employee performance partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach. This population is employees of PT. Yorozu Automotive Indonesia, located in the Mitra Karawang Industrial Area, has 176 employees. A sample of 122 people was taken because the Slovin formula was used. The data collection method uses a questionnaire and analysis tools use SPSS using multiple linear regression analysis. The results of the research show that there is a partial influence between the Compensation variable (x1) on Employee Performance (y) with a calculated t value > t table (9.733 > 1.979) and there is a partial influence between the Work Discipline variable (x2) on employee performance (y) with a value t count > t table (4.776 > 1.979) and there is a simultaneous influence between the variables compensation (x1) and Work Discipline (x2) on Employee Performance (y) with a value of F count > F table (95.044 > 3.07), namely 61,5%.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sejumlah 176 karyawan PT. Yorozu Automotive Indonesia berada di Kawasan Industri Mitra Karawang dijadikan populasi penelitian ini. Pengambilan sampel sejumlah 122 orang karena rumus slovin yang digunakan. Metode kuesioner dipergunakan untuk proses mengumpulkan data dan alat analisis menggunakan SPSS dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian didapatkan hasil yaitu ada pengaruh parsial antara variabel Kompensasi (x1) terhadap Kinerja Karyawan (y) dengan nilai t hitung > t tabel (9,733 > 1,979) dan terdapat pengaruh parsial antara variabel Disiplin Kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) dengan nilai t hitung > t tabel (4,776 > 1,979) dan terdapat pengaruh simultan antara variabel kompensasi (x1) dan Disiplin Kerja (x2) terhadap Kinerja Karyawan (y) dengan nilai F hitung > F tabel (95,044 > 3,07) yaitu sebesar 61,5%.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Tenaga kerja yang biasa disebut dengan SDM, ialah aset organisasi yang tidak dapat digantikan. Meskipun teknologi dan persiapan yang canggih, peran profesional manusia tetap tak tergantikan. SDM memiliki peran kunci dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi, perusahaan, instansi atau departemen (Huzain, 2021).

PT Yorozu Automotive Indonesia adalah perusahaan dari Grup Yorozu yang mempunyai cabang di Indonesia. Produksi suku cabang untuk kendaraan roda empat di kerjakan oleh perusahaan ini. PT Yorozu Automotive Indonesia dijalankan untuk pertama saat di DKI Jakarta tahun 2012. Akan tetapi perusahaan ini pada 2013 pindah ke Kabupaten Karawang. Lokasi sekarang ada di Jl. Mitra Industri Karawang di Mitra Selatan IV, Parungmulya, Kecamatan

Ciampel, Kabupaten Karawang. (Irpan Hidayat, 2022). Sesudah melakukan wawancara singkat di PT Yorozu Automotive Indonesia, diketahui bahwa beberapa pekerja tidak melaksanakan kinerja terbaik mereka. Sebab kinerja berkaitan dengan tujuan startegis organisasi, hasil kerja kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi. Sebaliknya, jika kapasitas dan efesiensi usaha akan meningkat sebagai hasil dari peningkatan kinerja karyawan. (Aryani et al., 2022).

Kinerja yang tinggi tergantung pada kesadaran masing-masing manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mendukungnya dalam bentuk suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan motivasi kerja, dan memberikan kompensasi yang adil dan standar kerja yang tinggi kepada setiap karyawan. Namun kenyataannya, perusahaan kurang menekankan pada pengelolaan SDM yang baik, walaupun SDM mempunyai pengaruh yang terlalu besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan (Aromega et al., 2019). Kompensasi ialah salah satu bagian yang mempengaruhi kurangnya kinerja karyawan.

Satu bagian manajemen sumber daya manusia ialah pemberian kompensasi, yang mengacu pada semua jenis penghargaan kepada individu sebagai imbalan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Tawaran kompensasi harus adil dan masuk akal bagi karyawan. Adil dan wajar berarti kompensasi dan gaji yang diterima karyawan agar dapat bertahan hidup, dan pemberian balas jasa, serta tanggung jawab minimal setiap pekerjaan, guna meningkatkan operasional usaha semaksimal mungkin (Yulandri, 2021). Pada PT Yorozu Automotive Indonesia pemberian kompensasi belum sesuai beban pekerjaan seperti penelitian dari (Aromega et al., 2019) dengan hasil yaitu belum ada kesesuaian antara pemberian kompensasi dengan beban pekerjaan, kompensasi merupakan satu hal yang sangat berpengaruh dalam pekerjaan maka dari itu karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia menganggap bahwa gaji diberikan terhadap sangat sepadan dengan pekerjaan yang dijalankan.

Pemberian kompensasi pada PT Yorozu Automotive Indonesia sudah sesuai dengan UMR Kab.Karawang yang saat ini mencapai Rp. 5.200.000. Disiplin dalam hal ini juga turut berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Apabila pegawai lebih disiplin maka kinerja dan hasil kerja perusahaan akan lebih baik. Salah satu kekuatan operasional pengelolaan SDM ialah disiplin, sangat penting karena tingkat disiplin pegawai terkait dengan tingkat prestasi mereka. Tanpa disiplin pegawai perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Agus Dwi Cahya, 2021). Berdasarkan penelitian (Suroso, 2023) didapatkan hasil yaitu ada dampak signifikan dan positif dari kompensasi kerja terhadap kinerja driver gojek di kabupaten. Namun berdasarkan penjelasan dari (Aromega, 2019) dalam penelitiannya didapatkan hasil yaitu kompensasi tidak berdampak pada kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.

Pada PT Yorozu Automotive Indonesia Hasil survei pertama menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan sangat rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia mengalami penurunan ini selaras akan penelitian dari (Agus Dwi Cahya et al., 2021) dengan hasil yaitu ada kompensasi yang tidak baik pada tingkat absensi karyawan. dan tingkat kedisiplinan PT pada warung padang upik. buruknya kinerja dibuktikan dengan data sebagai berikut

Tabel 1. Data Absesnsai Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia

No	Tahun	Karyawan			
		ijin	sakit	Terlambat	Absen
1	2020	81	181	222	0
2	2021	64	674	169	0
3	2022	190	309	318	8

Sumber : HRD PT Yorozu Automotive Indonesia

Terlihat bahwa ketidak hadiran karyawan masih terlihat ada. Pegawai yang datang terlambat untuk bekerja dan masih ada beberapa yang tersisa jarang masuk kerja, itu bisa dilakukan berdampak pada kinerja ditugaskan pada karyawan. Sementara kondisi sebelum

disiplin kerja dan remunerasi, tidak sedikit karyawan yang tidak patuh terhadap aturan dan sering terlambat atau meninggalkan pekerjaan lebih awal. Namun, setelah adanya konsekuensi yang jelas terhadap kinerja, seperti upah di potong, kinerja dan kedisiplinan karyawan meningkat secara signifikan (Yeremia & Nuridin, 2022). Berdasarkan penelitian (Jufrizen, 2021) didapatkan hasil yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diwarung padang upik memiliki pengaruh signifikan dan positif. Namun berdasarkan penelitian (Agus Dwi Cahya, 2021) menemukan bahwa disiplin terhadap kinerja karyawan diwarung padang upik.

Berdasarkan menurut studi yang dilakukan oleh (Yuliana Alisya Rumambi et al., 2019) dengan hasil yaitu kinerja karyawan pada PT Samudra Mulia Abadi Manado secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja.

2. Tinjauan Pustaka

1. Kompensasi

Menurut (Asir et al., 2022) Salah satu tanggung jawab bagian manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu kompensasi, yang mengambil segala jenis imbalan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas penyelesaian tugas organisasi. Menurut (Andani, 2021) Kompensasi merupakan hal yang mengacu pada imbalan moneter dan non-moneter yang diberikan untuk perusahaan kepada karyawannya. Sebagaimana dinyatakan (Firmindari, 2014) Kompensasi mengambil segala sesuatu yang diberikan terhadap karyawan kami sebagai upah dan kemampuan mereka ditempat kerja. Setiap perusahaan memiliki system kompensasi individual yang setara dengan tujuan, visi dan misi.

Mengacu pada pemaparan sebelumnya, bisa kita simpulkan bahwa yang dimaksudkan kompensasi dalam penelitian ini ialah imbalan berupa uang dan non-uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Menurut (Andani, 2021), ada 4 indikator kompensasi : 1. Insentif, 2. Gaji 3.Upah 4. Benefit and service.

2. Disiplin kerja

Menurut (Andani, 2021) Disiplin kerja adalah kesiapan untuk mengikuti aturan dilingkungan kerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Ery Teguh Prasetyo, 2019) Disiplin kerja ialah cara menejer berkomunikasi dengan karyawan, memotivasi, dan memastikan kepatuhan terhadap aturan. Ini digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi individu dalam kinerja. Menurut (Raymond et al., 2023) Disiplin kerja mengacu pada sikap menghormati, menaati, dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan. Menurut (Andriani, 2020) Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting ditempat kerja maupun diluar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan harapan seseorang untuk mengikuti dan menaati pada aturan yang berlaku.

Menurut (Andriani, 2020) ada empat indikator disiplin kerja: 1. Kepatuhan terhadap peraturan, 2. Mematuhi peraturan perusahaan, 3. Mengikuti peraturan perilaku di tempat kerja, 4. Ikuti peraturan perusahaan lainnya.

3. Kinerja

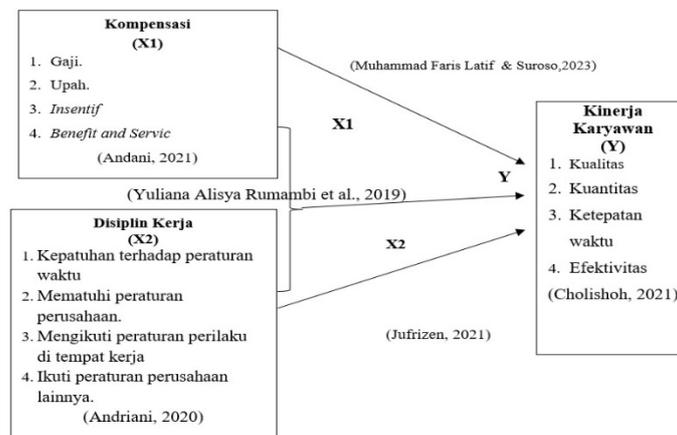
Menurut (Andani, 2021) kinerja pegawai merupakan capaian hasil oleh pegawai dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Asir et al., 2022) Kinerja merupakan perilaku seorang pegawai berupa prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Aryani et al., 2022) Kinerja merupakan tugas yang berkaitan dengan tujuan dalam waktu lama organisasi. Setelah hasil kinerja pegawai kurang optimal maka berdampak pada kinerja organisasi. Sebaliknya, ketika apabila kinerja karyawan meningkat, produktivitas dan efektivitas perusahaan meningkat.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu. Misalnya: Maksud atau tujuan, standar, hasil kerja dan standar lain yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama (Cholishoh, 2021)

Dengan menelaah penjelasan sebelumnya, bisa dipetik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini yaitu suatu hasil proses dengan diacu, diukur dalam kurun waktu tertentu dan atas dasar yang ditentukan atau disepakati

Menurut (Cholishoh, 2021), kinerja memiliki indikator yang terdiri dari: a. Ketepatan waktu Kinerja pegawai yang maksimal, b.Kualitas, c. Kuantitas, d.Efektifitas.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian



Gambar 2. Kerangka Pikir

Sumber : Peneliti 2023

Hipotesis

Penelitian ini memiliki hipotesis, yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia
- H2: Terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia
- H3: Terdapat pengaruh silmutan Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yorozu Automotive Indonesia.

3. Metode Penelitian

Penelitian verifikatif ditujukan dalam rangka melihat hubungan beberapa variabel (Duwi Priyatno, 2018:107.). Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi berganda. Ini adalah analisis yang mengevaluasi beberapa variabel bebas yang secara simultan atau parsial terhadap variabel terikat memiliki pengaruh signifikan. 176 orang karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia adalah subjek penelitian ini. Sehingga total sampel penelitian ini adalah 122 orang. Dengan tingkat kesalahan 5% karena penarikan sampel jumlahnya representatif atau dapat mewakili agar hasilnya dapat digeneralisasikan dan perhitungannya dapat dibuat kesimpulannya.

Rumus slovin untuk menentukan sampel adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

Keterangan:

N: total populasi

n : total responden/ sampel

e : taraf persentase kesalahan yang diinginkan dengan populasi dan presisi5%

Jumlah populasi yang ditetapkan adalah:

Diketahui: N : 176
e : 5%

Maka:

$$n = \frac{176}{1 + 176 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{176}{1,44}$$

$$n = 122$$

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Indikator	nilai r	R tabel	ket	Indikator	Nilai r	r tabel	Ket.	Indikator	Nilai r	r Tabel	Ket			
X1	X1.1	0,557	0,361	Valid	X2	X2.1	0,405	0,361	Valid	Y	Y.1	0,630	0,361	Valid
	X1.2	0,503	0,361	Valid		X2.2	0,423	0,361	Valid		Y.2	0,520	0,361	Valid
	X1.3	0,432	0,361	Valid		X2.3	0,437	0,361	Valid		Y.3	0,753	0,361	Valid
	X1.4	0,582	0,361	Valid		X2.4	0,486	0,361	Valid		Y.4	0,689	0,361	Valid
	X1.5	0,606	0,361	Valid		X2.5	0,653	0,361	Valid		Y.5	0,722	0,361	Valid
	X1.6	0,725	0,361	Valid		X2.6	0,597	0,361	Valid		Y.6	0,605	0,361	Valid
	X1.7	0,621	0,361	Valid		X2.7	0,564	0,361	Valid		Y.7	0,599	0,361	Valid
	X1.8	0,561	0,361	Valid		X2.8	0,759	0,361	Valid		Y.8	0,535	0,361	Valid
	X1.9	0,567	0,361	Valid		X2.9	0,590	0,361	Valid		Y.9	0,419	0,361	Valid
	X1.10	0,691	0,361	Valid		X2.10	0,635	0,361	Valid		Y.10	0,412	0,361	Valid
	X1.11	0,715	0,361	Valid		X2.11	0,384	0,361	Valid		Y.11	0,541	0,361	Valid
	X1.12	0,615	0,361	Valid		X2.12	0,519	0,361	Valid		1.12	0,619	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berlandaskan temuan tersebut, koefisien korelasi tiga variable di atas yang menerangkan jikalau validitas semua instrumen karena memenuhi nilai r tabel sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Bagian ini mengevaluasi konsistensi instrumen. Instrumen dianggap reliabel ketika Cronbach's Alpha bias melebihi angka 0,6, maka instrumen dianggap handal.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R kristis	Ket
1	Kompensasi (X1)	0,820	0,6	Reliabel
2	Disipin Kerja (X2)	0,771	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,824	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Mengacu pada data tersebut, ketiga variabel ini dinyatakan reliable dikarenakan ada Cronbach's Alpha memiliki nilai yang melebihi angka 0,6.

Uji Normalitas

Pelaksanaan uji ini mempunyai tujuan spesifik guna memeriksa apakah model regresi dan variabel yang sifatnya bebas serta variable yang sifatnya terikat mengikuti distribusi normal, menggunakan Unstandarized Residual Kolmogorov-Smirnov. Distribusi dianggap normal jika nilai Sign > 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11062137
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,058
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070 ^c

Sumber:Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Tabel diatas menerangkan jikalau nilai signifikan Unstandarize Residual Kolmogorob Sminov sebesar 0,070 > 0,05. Jadi, pendistribusiannya ditetapkan normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini mempunyai tujuan spesifik guna mengevaluasi korelasi kuat. Tidak ada multikolinieritas jika VIP < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

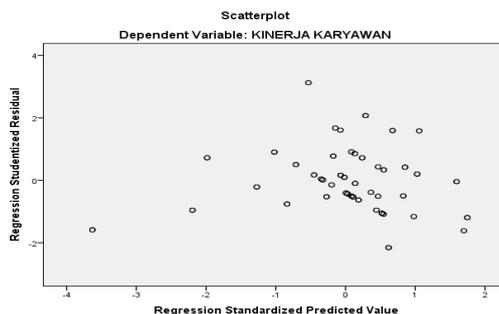
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,195	2,462		6,171	,000		
	KOMPENSASI	,477	,049	,610	9,733	,000	,824	1,214
	DISIPLIN KERJA	,206	,043	,299	4,776	,000	,824	1,214

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber:Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Tabel menerangkan jikalau nilai VIF variable kompensasi (X1) dan variable disiplin kerja (X2) yakni 1,214< 10 serta tolerancinya bernilai 0,824> 0,1. Jadi multikolinieritas tidak timbul.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tidak ada keberadaan heteroskedastisitas pada penelitian ini, yang diperlihatkan oleh pengujian tersebut. Selain itu titik-titik data tersebar merata pada sumbu Y disekitar angka nol, tanpa adanya kejelasan pola.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,195	2,462		6,171	,000
	KOMPENSASI	,477	,049	,610	9,733	,000
	DISIPLIN KERJA	,206	,043	,299	4,776	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Sebagai hasil dari perhitungan koefisien regresi, kita menent`ukan konstanta 15,195, sedangkan koefisien b1 memiliki nilai sejumlah 0,477 dan koefisien b2 sebesar 0,206 dengan demikian, persamaan yang dihasilkan.

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

$$Y = 15,195 + 0,477X_1 + 0,206X_2 + e$$

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,195	2,462		6,171	,000
	KOMPENSASI	,477	,049	,610	9,733	,000
	DISIPLIN KERJA	,206	,043	,299	4,776	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

1. Variabel Kompensasi (X1) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) memperoleh sig. sejumlah 0,000 < 0,05. Selanjutnya berdasarkan uji ini yaitu t-hitung > t-tabel (9,733 > 1,979), Artinya Variabel kompensasi (X1) terdapat Kinerja Karyawan (Y) mempengaruhi variabel secara parsial.
2. Nilai sig yang didapatkan dari pengaruh variabel Disiplin kerja (X2) terdapat kinerja karyawan (Y) yaitu 0,00 < 0,05. Selanjutnya berdasarkan uji t memperoleh t-hitung > t-tabel (4,776 > 1,979), Makannya, variabel disiplin kerja (X2) dipengaruhi oleh variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Uji Simultan Uji F

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	861,020	2	430,510	95,044	,000 ^b
	Residual	539,021	119	4,530		
	Total	1400,041	121			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan output diatas diketahui F hitung dengan nilai 95,044 dengan signifikansi

yang bernilai $0,000 < 0,005$. nilai Fhitung $i n i > Ftabel (95,044 > 3,07)$, sehingga bisa didapatkan kesimpulan bahwa secara simultan ada pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Fungsinya ialah memahami persentase atas pengaruh kedua variable secara bersamaan.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,609	2,12828

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Mengacu pada data tersebut didapatkan bahwa R Square 0,615 dari Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memberi kontribusi sejumlah 61,5%. Sementara sebagiannya lagi yaitu 38,5% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat ditarik kesimpulan yaitu ada pengaruh positif dari variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yorozu Automotive Indonesia. Hal ini dapat diperhatikan berdasarkan pengujian yang mendapatkan sig. sejumlah $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, berdasarkan uji yang diperoleh thitung $> ttabel (9,733 > 1,979)$, maka secara empiris bisa didapatkan kesimpulan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X1).
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh positif dari variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yorozu Automotive Indonesia. Ini bisa diperhatikan dari hasil uji mendapatkan $3,07 < 0,05$. Selanjutnya, berdasarkan uji t diperoleh thitung $> ttabel (4,776 > 1,979)$, maka secara empiris bisa didapatkan kesimpulan yaitu ada pengaruh signifikan dan positif dari variabel disiplin kerja (X2).
3. Berdasarkan hasil pengujian Secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia. Karena hasil uji menyatakan Nilai signifikansi F hitung yaitu sejumlah 95,044 dan Tingkat signifikansi bernilai $0,000 < 0,05$. Nilai ini memperlihatkan bahwa Fhitung $> Ftabel (95,044 > 3,07)$. Sehingga terbukti bahwa secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Yorozu Automotive Indonesia.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Variabel kompensasi berdampak parsial pada variabel kinerja karyawan, karena didapatkan sig. dengan nilai $0,000 < 0,05$. Penelitian ini didapatkan hasil yaitu 9,733 lebih besar dari 1,979, atau t-hitung $> t$ -tabel.
2. Variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara parsial, karena didapatkan sig. dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta bahwa 4,776 lebih besar dari 1,979, atau t-hitung $> t$ -tabel.
3. Ditunjukkan oleh F hitung $95,044 > F$ tabel 3,07 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maknanya, kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orang-orang yang akan melakukan penelitian serupa atau lebih lanjut harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Perusahaan dapat memperhatikan bahwa kompensasi yang terbilang perlu ditingkatkan sehingga para pegawai bisa memiliki disiplin kerja yang baik. Selain itu harus terus ditingkatkan pemberian kompensasi baik secara finansial baik secara finansial maupun non finansial. Peningkatan disiplin kerja, meskipun sudah masuk dalam kategori cukup, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan perusahaan; dan peningkatan kompensasi, meskipun sudah masuk dalam kategori baik.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dampak dari kompensasi terhadap tingkat kedisiplinan.
3. Variabel tambahan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya oleh peneliti.

Daftar Pustaka

- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, & Catur Harjo. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Andani, juli dwi. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU HIDAYAH DELI TUA.
- Andriani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Kecamatan Cipayung DKI Jakarta.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Bintoro. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Cholishoh, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal)*.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Irpan Hidayat. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt Yorozu Automotive Indonesia Di Kabupaten Karawang.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Raymond, Siregar, D. L., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*, 1–92.
- Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 401–412. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.669>
- Yulandri, O. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Yuliana Alisya Rumambi, Rosalina A M Kolengan, & Lucky O H Ditolung. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Mulia Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5831–5840. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26518>
- LatifM., SurosoS., & KarnamaM. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1798-1808. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5014>
- Duwi Priyatno. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum* (Giovanny, Ed.). Penerbit ANDI.
- Kumba Digidowiseiso. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* (Suharyono, Ed.). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.