

## Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan

**Tiara Febriany**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Purwatiningsih**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Ratih Setyo Rini**

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec.Ciputat Tim., Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis: [tiarafebri1802@gmail.com](mailto:tiarafebri1802@gmail.com)

**Abstract:** Human Resources are a valuable asset and are the focus of every company. Therefore, so that employees can be active at work and have high work morale, companies need something that can motivate their employees, namely by providing support in the form of compensation and work discipline. The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at the South Jakarta City Central Statistics Agency. The method used is a quantitative descriptive method. The sampling technique in this research was a saturated sample with a sample size of 60 respondents. Then this research shows that compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance and partially the compensation variable does not have a significant effect while the work discipline variable has a significant effect.

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

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga dan menjadi fokus dalam setiap perusahaan. Oleh karena itu, Agar karyawan giat dalam bekerja dan dengan semangat kerja yang tinggi, perusahaan memerlukan sesuatu yang dapat memotivasi para pegawai yaitu dengan memberikan dukungan dalam bentuk pemberian kompensasi dan disiplin kerja. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel 60 responden kemudian penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial dari variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan

**Kata kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset berharga dan menjadi fokus di tiap organisasi, pemerintah ataupun swasta. Untuk melaksanakan kegiatannya, setiap organisasi berusaha mencapai hasil dengan tujuan yang sudah ditentukan. Diraihnya tujuan perusahaan tak hanya bergantung pada kelengkapan sarana dan prasarana, namun lebih kepada unsur manusianya. Maka, pengelolaan SDM perlu menjadi prioritas utama guna dapat memberikan manfaat yang sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan.

Dengan semakin pesatnya perkembangan zaman, jumlah organisasi bertambah, serta persaingan tiap perusahaan tak bisa dihindarkan. Persaingan antar perusahaan menuntut

organisasi untuk bekerja secara proaktif meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber dayanya agar dapat bersaing.

Agar karyawan giat bekerja yang mempunyai semangat besar, maka perusahaan harus menaikkan motivasi karyawan melalui dukungan seperti pemberian kompensasi dan disiplin kerja, serta memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya serta pekerjaan yang diselesaikan harus adil dan masuk akal.

“Kompensasi adalah suatu penghargaan atas administrasi atau imbalan yang diberi suatu organisasi maupun perkumpulan pada buruh yang sudah memberi kontribusi administrasi bagi kemajuan organisasi atau perkumpulan tersebut guna meraih tujuan” (Jihania Khairunisa, 2023).

Perusahaan sendiri juga bertanggung jawab dalam mengelola karyawannya untuk menjamin bahwa mereka mengikuti semua peraturan dan standar yang ditetapkan perusahaan hingga mereka dapat bekerja optimal. Berbagai peraturan dan standar organisasi mempunyai peranan penting dalam membentuk disiplin para karyawan untuk mematuhi dan menjalankan peraturan tersebut. Menurut Fathoni “Disiplin ialah kesadaran individu guna melaksanakan seluruh peraturan organisasi serta praktik material” (Yeremia & Nuridin, 2022).

Disiplin kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang besar dari pegawai pada organisasi memperlihatkan adanya kehormatan serta kewajiban pegawai atas organisasi. Tidak adanya disiplin kerja akan mempengaruhi kemahiran dan kecukupan tugas kerja. Output (hasil kerja) terkadang belum memenuhi standar yang diharapkan perusahaan, seperti yang ditunjukkan dari hasil pengamatan. Perusahaan atau organisasi biasanya memiliki misi untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan kerja. Namun, tidak semua karyawan dapat mencapai tujuan tersebut. Pemberian kompensasi dan insentif yang sesuai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau staf perusahaan.

Hasil pengamatan peneliti atas kinerja karyawan BPS kota Jakarta Selatan Secara umum secara umum sudah ideal, namun masih sedikit pegawai yang mengabaikan ketentuan disiplin kerja yang telah ditetapkan instansi. Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan sudah menerapkan pemberian kompensasi dan kedisiplinan kerja kepada karyawan, tetapi kinerja karyawan masih tak sama seperti yang diharapkan dan pekerjaan yang diberikan tak semuanya mencapai target kerja yang telah diberikan.

Studi ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada studi terdahulu. Hasil studi sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat (Pratama, 2020). Namun, perolehan yang

berbeda ditemui kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas (Jhania Khairunisa, 2023).

Selain itu diperkuat juga dari inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kec. Selat, Kab. Karangasem (Krisnawati & Wimba, 2023). Namun, hasil yang berbeda ditemui disiplin kerja mempunyai korelasi positif tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Plered (Ludin et al., 2023). Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas peneliti tertarik melangsungkan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan”**

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Kompensasi**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan “kompensasi merupakan semua pemasukan yang berwujud uang, benda langsung serta tidak langsung yang didapatkan pekerja sebagai balasan atas layanan yang disumbangkan bagi perusahaannya” (Vera et al., 2023). Sedarmayanti juga mengartikan ”kompensasi merupakan semua yang didapatkan oleh pekerja atas imbalan yang mereka kerjakan” (Vera et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi baik dalam bentuk uang atau tidak sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi tersebut.

#### **2. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Rivai, Kompensasi ialah hal yang diperoleh karyawan selaku imbalan atas komitmennya terhadap instansi. Kompensasi dipisahkan jadi dua secara spesifik kompensasi langsung serta kompensasi tidak langsung (Pramudya & Ratnamiasih, 2023).

- a. Kompensasi Langsung ialah gaji, upah, serta upah insentif.
  - 1) Gaji
  - 2) Upah
  - 3) Upah Insentif
- b. karyawan serta merupakan komitmen perusahaan.
  - 1) *Benefit* dan *Service*

## **B. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi, “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Cahyo & Juniarti, 2023). Hasibuan berpendapat bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak” (Sembiring & Ferine, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran dari seseorang untuk mentaati dan menjalani komitmen yang tinggi semua prosedur kerja, melalui pedoman dan aturan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Bejo Siswanto, dimensi serta indikator pada kedisiplinan (Nurjaya, 2021) yaitu:

- a. Frekuensi Kehadiran
  - 1) Hadirnya pekerja tepat waktu
  - 2) Absensi
- b. Taraf kewaspadaan karyawan
  - 1) Ketelitian
  - 2) Perhitungan
- c. Ketaatan pada standar kerja
  - 1) Menaati peraturan kerja
  - 2) Tanggung jawab
- d. Ketaatan aturan kerja
  - 1) Kepatuhan
  - 2) Kelancaran
- e. Etika kerja
  - 1) Suasana harmonis
  - 2) Saling menghargai

## **C. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu” (Sadat et al., 2020). Sedangkan menurut Mangkunegara memberikan definisi yang berbeda dimana, “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Jufrizen, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan berbagai metode, seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

### **2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Robbin menyebutkan dimensi serta indikator kinerja bisa dinilai (Pradana & Frimayasa, 2023) antaranya:

- a. Kualitas Kerja
  - 1) Kerapian
  - 2) Ketepatan
  - 3) Hasil kerja
- b. Kuantitas Kerja
  - 1) Kecepatan
  - 2) Kapasitas
- c. Tanggung jawab
  - 1) Hasil kerja
  - 2) Memutuskan
- d. Kerjasama
  - 1) Jalinan kerjasama
  - 2) Kekompakan
- e. Inisiatif

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{01} : \beta_1 \neq 0$ , "Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan"

$H_{a1} : \beta_1 = 0$ , "Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan"

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{02} : \beta_1 \neq 0$ , "Diduga tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan"

$H_{a2} : \beta_1 = 0$ , "Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan"

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{03} : \beta_3 \neq 0$ , "Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan"

$H_{a3} : \beta_3 = 0$ , "Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan"

#### **METODE PENELITIAN**

Bagian Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dimana kuesioner tersebut di distribusikan langsung kepada subjek penelitian dan kemudian dikumpulkan setelah responden menjawab. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana skala likert 1-5 digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	32	53,3%
2	Wanita	28	46,7%
Jumlah		60	100 %

*Sumber : Data Primer yang diolah (2024)*

#### 2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	19 – 25 Tahun	18	30%
2	26 – 35 Tahun	15	25%
3	36 – 45 Tahun	13	21,7%
4	> 45 Tahun	14	23,3%
Jumlah		60	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah (2024)*

#### 3. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	6	10%
2	Diploma 3 (D3)	5	8,3%
3	Diploma 4 (D4)	9	15%
4	Sarjana/S1	36	60%
5	Sarjana/S2	4	6,7%
6	Sarjana/S3	-	-
Jumlah		60	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah (2024)*

#### 4. Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-1 Tahun	5	8,3%
2	1-2 Tahun	12	20%
3	3-4 Tahun	22	36,7%
4	>5 Tahun	21	35%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

#### B. Deskripsi Data Penelitian

Analisa Deskriptif ini adalah jawaban responden dari tiap indikator pada variabel yang telah ditetapkan sebagai model dalam penelitian yang di interpretasi berdasarkan tabel kriteria Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

##### 1. Kompensasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel kompensasi sebagai berikut

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
$X_{1.1}$	0	4	10	34	12	234
$X_{1.2}$	0	1	11	28	20	247
$X_{1.3}$	0	0	3	20	37	274
$X_{1.4}$	1	0	7	33	19	249
$X_{1.5}$	0	2	15	22	21	242
$X_{1.6}$	0	0	10	29	21	251
$X_{1.7}$	0	1	8	25	26	256
$X_{1.8}$	0	0	9	37	14	245
$X_{1.9}$	0	0	5	35	20	255
$X_{1.10}$	0	0	7	33	20	253
Jumlah						2506

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

## 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel disiplin kerja sebagai berikut

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
Y.1	0	0	8	33	19	251
Y.2	0	0	6	27	27	261
Y.3	0	0	7	33	20	253
Y.4	0	0	6	38	16	250
Y.5	0	0	6	33	21	255
Y.6	0	0	5	35	20	255
Y.7	0	0	4	30	26	262
Y.8	0	0	4	29	27	263
Y.9	0	0	6	31	23	257
Y.10	0	0	2	37	21	259
<b>Jumlah</b>						<b>2566</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

### C. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan peneliti dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  pada penelitian ini merupakan data primer dengan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan disetiap indikator variabel yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 for Windows.

Besarnya nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

(a; n-2) dimana:

a = Tingkat signifikan 5%

n = Jumlah sampel = 30

k = Jumlah variabel dalam penelitian = 2

$r_{tabel} = n - 2 = 0,361$

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	X1	.702**	0,361	Valid
	X2	.741**		Valid
	X3	.403*		Valid
	X4	.608**		Valid
	X5	.679**		Valid
	X6	.577**		Valid
	X7	.596**		Valid
	X8	.652**		Valid
	X9	.441*		Valid
	X10	.591**		Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> 1	.744**	0,361	Valid
	X <sub>2</sub> 2	.548**		Valid
	X <sub>2</sub> 3	.724**		Valid
	X <sub>2</sub> 4	.510**		Valid
	X <sub>2</sub> 5	.659**		Valid
	X <sub>2</sub> 6	.793**		Valid
	X <sub>2</sub> 7	.598**		Valid
	X <sub>2</sub> 8	.549**		Valid
	X <sub>2</sub> 9	.473**		Valid
	X <sub>2</sub> 10	.481**		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.685**	0,361	Valid
	Y2	.506**		Valid
	Y3	.654**		Valid
	Y4	.547**		Valid
	Y5	.646**		Valid
	Y6	.605**		Valid
	Y7	.448*		Valid
	Y8	.563**		Valid

	Y9	.544**		Valid
	Y10	.606**		Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

#### D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu perhitungan kuesioner dalam penelitian menggunakan SPSS versi 26 for Windows dapat dilihat dari hasil nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pada output SPSS:

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,806	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,804	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,788	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

#### E. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.465	2.14438
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,483 atau 48,3% yang mana menunjukkan bahwa antar variabel  $X_1$  (Kompensasi) dan variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

#### F. Uji Hipotesis

##### 1. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis F digunakan untuk mengetahui seberapa besar beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan atau simultan dalam satu penelitian dengan cara membandingkan hasil nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Prasyarat yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  artinya terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh. Adapun hasil pengujian hipotesis F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.626	2	122.313	26.599	.000 <sup>b</sup>
	Residual	262.107	57	4.598		
	Total	506.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ), Kompensasi (X <sub>1</sub> )						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

## 2. Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	13.547	4.063		3.334	.002
	Kompensasi	.140	.087	.176	1.609	.113
	Disiplin Kerja	.541	.100	.591	5.398	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil perhitungan Uji F diatas dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $26.599 > 3.16$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya bahwa variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil uji t diketahui nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.609 < 2,001$ ) dan nilai signifikansi variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,113  $> 0,05$  atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik kota Jakarta Selatan.
3. Dari hasil uji t diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.398 > 2,001$ ) dan nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,000  $< 0,05$  atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_o$  ditolak dan

$H_a$  diterima, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan yaitu terdapat 3 variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan juga Kinerja Karyawan ( $Y$ ) telah di uji validitas dan memiliki hasil valid diatas 0.361 dimana hasil  $r$  hitung  $> r$  tabel. Dari uji reliabilitas juga menunjukkan hasil reliabel dimana nilai *Cronbach alpha*  $> 0.60$ .

Secara keseluruhan, dari hasil uji analisis regresi berganda dilihat dari uji F, Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada Uji T menunjukkan hasil Kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah instansi perlu memperhatikan untuk dapat meningkatkan kompensasi untuk karyawan seperti pemberian jaminan kesehatan secara merata kepada seluruh karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Cahyo, S. D., & Juniarti, D. A. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*. i, 16–45. <http://repository.unpas.ac.id/67029/5/8>. BAB II.pdf
- Jihania Khairunisa, V. S. S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 13–25. <https://www.ojs.ycit.or.id/index.php/JISSR/article/view/22>
- 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>
- Krisnawati, K., & Wimba, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 489–500. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/2648/1497>
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045>

- 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>
- Pradana, R. A. H., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 75–89. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/637/663>
- Pramudya, A., & Ratnamiasih, D. I. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRAKINDO UTAMA BANDUNG. *Institutional Repositories & Scientific Journals*, 18–61. <http://repository.unpas.ac.id/66430/5/8>. BAB II.pdf
- Pratama, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA DC CIPUTAT. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12–24. <https://www.academia.edu/download/101532067/4159.pdf>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). *MEMBANGUN KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL*. Deepublish Publisher.
- Vera, R. H., Agussalim, & Meri, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Nusa Alam Lestari Padang. *Jurnal Matua*, 5(3), 1–23. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/957/913>
- 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>