

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kian Sukses Mandiri sebanyak 82 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada responden penelitian. Pengumpulan data didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google formulir secara *online*. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut, maka diperoleh sejumlah karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status kepegawaian

4.1.1.1 Jenis Kelamin

- Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kategori yaitu responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1 Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	58	70,7%
Perempuan	24	29,3%
Total	82	100%

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin mayoritas dalam perusahaan ini yaitu laki-laki sebanyak 70,7% atau 58 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan.

4.1.1.2 Usia

Hasil responden berdasarkan usia ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Tabel 4.2 Persentase Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 tahun	65	79,3%
31-40 tahun	14	17,1%
>40 tahun	3	3,6%
Total	82	100%

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh tabel 4.2 menunjukan bahwa responden yang paling banyak berkisar pada usia antara 20-30 tahun yaitu sebesar 79,3% atau 65 responden. Sedangkan responden paling sedikit berada pada usia >40 tahun yaitu sebesar 3,6% atau 3 responden.

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi empat kategori yaitu SMA, SMK, D3 dan S1.

Tabel 4.3 Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	35	42,7%
SMK	19	23,2%
D3	3	3,6%
S1	25	30,5%
Total	82	100%

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden untuk pendidikan terakhir terbanyak yaitu pada SMA dengan presentase 42,7% atau 35 responden.

4.1.1.4 Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terbagi menjadi empat kategori yaitu < 1 tahun, 1-2 tahun, 2-4 tahun, dan > 4 tahun.

Tabel 4.4 Persentase Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 tahun	21	25,6%
1-2 tahun	23	28,0%
2-4 tahun	20	24,4%
>4 tahun	18	22,0%
Total	82	100%

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja paling banyak yaitu berkisar 1-2 tahun dengan presentase 28% atau 23 responden.

4.1.1.5 Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian terbagi menjadi tiga kategori yaitu karyawan magang, karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Tabel 4.5 Persentase Status Kepegawaian Responden

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase
Karyawan Magang	10	12,2%
Karyawan Kontrak	34	41,5%
Karyawan Tetap	38	46,3%
Total	82	100%

Sumber: Hasil Kuesioner & Pengolahan Data

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.5 menunjukkan bahwa status kepegawaian paling banyak yaitu karyawan tetap dengan presentase 46,3% atau 38 responden.

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	82	1	4	3.07	.766
X1.2	82	1	4	3.06	.837
X1.3	82	1	4	3.17	.829
X1.4	82	1	4	3.12	.710
X1.5	82	1	4	3.20	.838
X1.6	82	1	4	3.11	.801
X1.7	82	1	4	3.05	.815
X1.8	82	1	4	3.27	.668
X1.9	82	1	4	2.99	.809
Rata-Rata				3.12	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.6 menunjukkan bahwa *descriptif statistics* variabel kompensasi dapat dilihat nilai mean terendah terdapat pada indikator X1.7 dengan nilai 3.05 dan mean tertinggi terdapat pada indikator X1.8 dengan nilai 3.27. Responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan kuesioner dibuktikan nilai *standard deviation* yang jauh dari 0.05.

4.1.2.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	82	1	4	3.04	.823
X2.2	82	1	4	3.24	.763
X2.3	82	1	4	3.12	.760
X2.4	82	1	4	3.15	.772
X2.5	82	1	4	3.35	.674
X2.6	82	1	4	3.38	.731
X2.7	82	1	4	3.32	.646
X2.8	82	1	4	3.40	.664
X2.9	82	1	4	3.30	.642

Rata-Rata				3.26
------------------	--	--	--	-------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.7 menunjukkan bahwa *descriptif statistics* variabel disiplin kerja dapat dilihat nilai mean terendah terdapat pada indikator X2.1 dengan nilai 3.04 dan mean tertinggi terdapat pada indikator X2.8 dengan nilai 3.40. Responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan kuesioner dibuktikan nilai *standard deviation* yang jauh dari 0.05.

4.1.2.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	82	1	4	3.37	.694
Y1.2	82	1	4	3.27	.649
Y1.3	82	1	4	3.33	.649
Y1.4	82	1	4	3.41	.628
Y1.5	82	1	4	3.39	.662
Y1.6	82	1	4	3.34	.671
Y1.7	82	1	4	3.40	.606
Y1.8	82	1	4	3.39	.624
Rata-Rata				3.36	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, tabel 4.8 menunjukkan bahwa *descriptif statistics* variabel kinerja karyawan dapat dilihat nilai mean terendah terdapat pada indikator Y1.2 dengan nilai 3.27 dan mean tertinggi terdapat pada indikator Y1.4 dengan nilai 3.41. Responden memiliki jawaban yang berbeda-beda terhadap pernyataan kuesioner dibuktikan nilai *standard deviation* yang jauh dari 0.05.

4.1.3 Uji Validitas

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.602	0.217	Valid
X1.2	0.772	0.217	Valid
X1.3	0.684	0.217	Valid
X1.4	0.728	0.217	Valid

X1.5	0.715	0.217	Valid
X1.6	0.758	0.217	Valid
X1.7	0.662	0.217	Valid
X1.8	0.602	0.217	Valid
X1.9	0.681	0.217	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N-2$ ($82-2 = 80$) pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0,217. Berdasarkan tabel di atas, setiap item pada variabel kompensasi memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.217 dapat diartikan bahwa variabel kompensasi pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel kompensasi dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.600	0.217	Valid
X2.2	0.676	0.217	Valid
X2.3	0.738	0.217	Valid
X2.4	0.710	0.217	Valid
X2.5	0.742	0.217	Valid
X2.6	0.651	0.217	Valid
X2.7	0.649	0.217	Valid
X2.8	0.710	0.217	Valid
X2.9	0.684	0.217	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N-2$ ($82-2 = 80$) pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0,217. Berdasarkan tabel di atas, setiap item pada variabel disiplin kerja memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.217 dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel disiplin kerja dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Person Correlation	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0.750	0.217	Valid
Y1.2	0.799	0.217	Valid

Y1.3	0.787	0.217	Valid
Y1.4	0.802	0.217	Valid
Y1.5	0.736	0.217	Valid
Y1.6	0.679	0.217	Valid
Y1.7	0.841	0.217	Valid
Y1.8	0.801	0.217	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Nilai r_{tabel} diperoleh dari signifikansi statistik $df = N-2$ ($82-2 = 80$) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu sebesar 0,217. Berdasarkan tabel di atas, setiap item pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Seluruh item yang memiliki nilai > 0.217 dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu valid. Maka, variabel disiplin kerja dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.1.4 Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.12, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel kompensasi adalah 0.862 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Maka dapat disimpulkan bahwa instrument kompensasi dinyatakan reliabel.

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel disiplin kerja adalah 0.855 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Maka dapat disimpulkan bahwa instrument disiplin kerja dinyatakan reliabel.

4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.14, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan adalah 0.903 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Maka dapat disimpulkan bahwa instrument kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

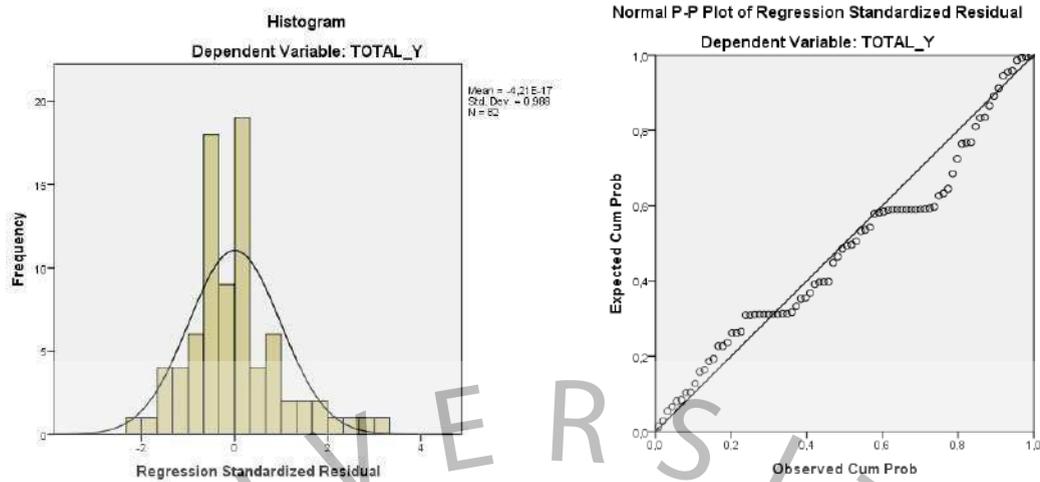
Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan untuk uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Berikut hasil dari uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dan pengujian grafik P-Plot, yaitu:



Gambar 4.1 Uji Normalitas Data P-PLOT
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

**Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67365621
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.075
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,177 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu maka model regresi variabel independent dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas. Data ini berarti berdistribusi normal, oleh karena itu pengujian statistik dalam penelitian ini memenuhi hipotesis penelitian dan layak diuji. Dan juga menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 4.1, yang menjelaskan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada histogram juga terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng, hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel (*independent*) bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara dependent. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas yaitu dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation factor*). Jika nilai *tolerance* > 0.10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dan apabila $VIF < 0.10$ maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

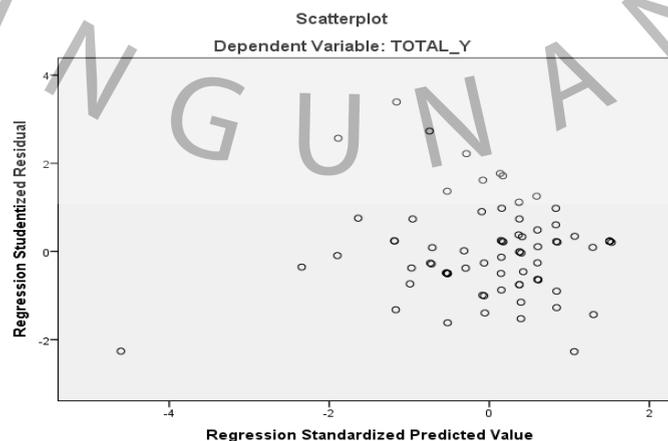
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.180	2.025		3.547	.001		
TOTAL_X1	-.014	.104	-.018	-.138	.891	.349	2.867
TOTAL_X2	.687	.115	.759	5.965	.000	.349	2.867

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil masing-masing variabel yang memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai $VIF < 10.00$. Variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.349 dan nilai VIF sebesar 2.867 yang berarti variabel kompensasi tidak terjadi multikolinearitas dan variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.349 dan nilai VIF sebesar 2.867 yang berarti variabel disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data yang menyebar di atas, dibawah dan di sekitar angka 0, tidak hanya mengumpul disuatu tempat. Penyebaran titik tidak membentuk pola maka, dapat diartikan bahwa pola model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Uji Kelayakan Model Regresi

Uji kelayakan model regresi ditunjukkan dengan tabel anova dengan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA yang akan digunakan untuk uji kelayakan dengan ketentuan angka probabilitas, jika signifikan maka nilai probabilitas akan memiliki nilai < 0.05 dan jika tidak signifikan maka nilai probabilitas > 0.05 . Uji kelayakan model regresi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji Kelayakan Model Regresi ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	720.196	2	360.098	49.131	.000
Residual	579.023	79	7.329		
Total	1299.220	81			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh angka probabilitas yaitu $0.000 < 0.05$, maka variabel kompensasi dan disiplin kerja sudah layak digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dan memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil dari uji regresi linear berganda yaitu:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.180	2.025		3.547	.001

TOTAL_X1	-.014	.104	-.018	-.138	.891
TOTAL_X2	.687	.115	.759	5.965	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini yang diinterpretasikan dari tabel di atas:

$$Y = 7.180 - 0.014 X1 + 0.687 X2 + e$$

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 7.180 yang berarti jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 7.180.

2. Koefisien Kompensasi

Variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi -0.014 artinya apabila variabel kompensasi meningkat maka variabel kinerja karyawan belum tentu akan meningkat pula sebesar -0.014. Jika variabel kompensasi semakin meningkat mengakibatkan variabel kinerja karyawan belum tentu akan meningkat pula. Sebaliknya jika pada kompensasi semakin menurun maka variabel kinerja karyawan belum tentu akan semakin menurun pula.

3. Koefisien Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.687 yang berarti apabila variabel disiplin kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.687. Variabel disiplin kerja semakin meningkat mengakibatkan variabel kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika variabel disiplin kerja menurun maka variabel kinerja karyawan akan semakin menurun.

4.1.8 Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus determinasi yaitu:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

Berikut merupakan koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.543	2.707

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0.543, artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 54.3% dan sisanya sebesar 45.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini

4.1.9 Pengujian Hipotesis

4.1.9.1 Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika nilai sig < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dan sebaliknya, jika nilai sig > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil uji t pada penelitian ini. Hasil uji t dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.180	2.025		3.547	.001
TOTAL_X1	-.014	.104	-.018	-.138	.891
TOTAL_X2	.687	.115	.759	5.965	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Uji t dalam penelitian ini menggunakan t_{tabel} dengan tingkat = 0.05. Lalu t_{hitung} didapatkan dengan cara sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

Dengan keterangan:

α = tingkat signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Diperoleh:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0.05/2 : 82 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0.025 : 79)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1.990$$

Jadi nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah 1.990 pada signifikansi 0.025.

Berdasarkan tabel di atas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel, yaitu:

1. Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : Kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_2 : Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt Kian Sukses Mandiri dapat dilihat dalam uji deskriptif variabel kompensasi bahwa dijelaskan nilai paling rendah bahwa tunjangan kerja tidak berpengaruh kinerja karyawan di Pt Kian Sukses Mandiri.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga tidak mempengaruhi pengakuan atas prestasi karyawan sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengakuan atas kerja yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt Kian Sukses Mandiri di Belitung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kian Sukses Mandiri, hasil ini didukung oleh hasil penelitian Muhamad Yazid Bustomi et al., (2020). Hasil penelitian ini juga didukung dengan Sevynica Rianda & Alex Winarno (2022). Yang berarti bahwa semakin meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri pula.

Hal tersebut terjadi karena karyawan menganggap perusahaan memberikan gaji hanya sesuai dengan hari masuk kerja karyawan terutama yang berstatus harian lebih lagi karyawan musiman yang tidak mendapatkan tunjangan dalam bentuk apapun selain upah kerja harian yang mana mereka adalah bagian besar responden dalam penelitian ini. Hal tersebut disebabkan karena responden yang dipilih berada di tingkat menengah dalam kondisi tersebut harapan dari masing-masing responden bukan semata-mata hanya pada kompensasi finansial tetapi juga kompensasi non finansial yang dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasilnya yaitu sebesar $-0.138 < 1.990$, Hasil uji menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Maka keputusannya adalah H_1 ditolak sehingga hipotesis membuktikan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak diterima. Hasil uji yang telah dilakukan berarti tidak terdapat kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan kompensasi yang terdapat pada PT Kian Sukses Mandiri tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Muhamad Yazid Bustomi et al., (2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dikemukakan juga oleh Sevynica Rianda & Alex Winarno (2022) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kian Sukses Mandiri, hasil ini didukung oleh hasil penelitian Syafrina (2021). Hasil penelitian ini juga didukung dengan Krisnandi (2021) dan Dewi dkk (2023). Yang berarti bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri pula.

Disiplin kerja dipahami sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara efisien, memanfaatkan waktu secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai aturan perusahaan tanpa melanggar kebijakan yang telah ditetapkan. Kehadiran disiplin kerja sangat penting karena disiplin kerja yang tertata memungkinkan suatu organisasi atau kantor dapat melaksanakan program kerja yang direncanakan dengan lebih efektif dan efisien.

- Penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kian Sukses Mandiri. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasilnya yaitu sebesar $5.965 > 1.990$, Hasil uji menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Maka keputusannya adalah H_2 diterima sehingga hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil uji yang telah dilakukan berarti terdapat disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan disiplin kerja yang terdapat pada PT Kian Sukses Mandiri dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Syafrina (2021) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dikemukakan juga oleh Krisnandi (2021) dan Dewi dkk (2023) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.