

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DRIVER OPERASIONAL PT. ISS INDONESIA

Teguh Abdullah¹ dan Rita Intan Permatasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹teguhabdullah6@gmail.com, ²rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia yang merupakan asset bagi suatu perusahaan dan merupakan penggerak utama atas jalannya suatu produksi dan jasa tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia pada bagian driver operasional, Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT ISS Indonesia pada bagian driver operasional yang berjumlah 54 karyawan yang terdiri dari 53 driver operasional dan 1 orang pengawas / supervisor Teknik purposive sampling yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu dengan 53 sampel Jenis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh besar sebesar 96,2% terhadap kinerja karyawan sisanya 3,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang merupakan asset bagi suatu perusahaan dan merupakan penggerak utama atas jalannya suatu produksi dan jasa, oleh karena itu adanya mutu dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan efektifitas kerja pada karyawannya, karena karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut mempunyai potensi yang cukup besar yang perlu dimanfaatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin.

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang mampu untuk memberikan kinerja yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan itu sendiri dapat tercapai, kinerja dirumuskan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian halnya dengan PT ISS Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *facility service* sejak tahun 1996 ini, PT ISS Indonesia merupakan perusahaan yang memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia dan merupakan peran penting dalam bisnis jasa *facility service*.

Penilaian kualitas kinerja driver ini merupakan suatu tolak ukur dari suatu pekerjaan yang dilakukan driver operasional PT ISS Indonesia ini dan harus memberikan suatu penilaian kinerja yang konsisten agar kerja sama yang terjalin ini dapat terjalin dalam jangka waktu yang Panjang. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat hasil penilaian kinerja yang diberikan oleh klien dari PT ISS Indonesia.

Tabel 1
Data Penilaian Kualitas kinerja Driver PT ISS
Indonesia Tahun 2022

PENILAIAN KUALITAS KINERJA DRIVER OPERASIONAL					
Kriteria Penilaian	5 Sangat Baik	4 Baik	3 Cukup	2 Kurang Baik	1 Sangat Kurang
Sikap	15	29	48	8	0
Penampilan	12	28	47	3	0
Pengetahuan Mesin	38	32	52	12	0
Komunikasi	31	31	48	9	0
Kebersihan Kendaraan	12	27	47	8	0
Perawatan Kendaraan	14	33	48	4	0
Rata - Rata	10	15	24	4	-

Sumber : Penilaian Kualitas Kinerja Driver Operasional PT ISS Indonesia

Berdasarkan tabel 1 penilaian kualitas kinerja driver operasional dapat dilihat dari nilai rata – rata pada tahun 2022 dimana dalam penilaian tersebut ada 24 driver yang mendapatkan nilai cukup, 15 driver yang mendapatkan nilai baik dan 10 driver yang mendapat nilai sangat baik, serta ada 4 driver yang mendapatkan nilai yang kurang baik. Dari penilain tersebut masih sangat rendahnya kualitas kinerja dari driver yang seharusnya dari harapan kinerja yang diinginkan oleh Perusahaan yaitu harus memiliki kinerja yang baik ataupun sangat baik.

Selain dari hasil penilaian kualitas kinerja driver operasional PT ISS Indonesia yang dinilai langsung oleh pihak dari koordinator *general service* indosiar visual mandiri, dari PT ISS Indonesia memiliki penilaian secara individual yang dinilai langsung oleh *supervisor* dari PT ISS Indonesia yang mana penilaian ini mengukur secara individual atau disebut dengan KPI (*Key Performance Indicator*) dari kinerja *driver* yang dilakukan setiap bulannya dan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Summary KPI Driver Operasional PT ISS Indonesia
Tahun 2022

SUMMARY PENILAIAN KINERJA DRIVER TAHUN 2022											
BULAN	JUMLAH	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
		Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang Baik		Sangat Kurang	
Januari	53	8	15%	15	28%	23	43%	7	13%	0	0%
Februari	53	11	21%	17	32%	25	47%	0	0%	0	0%
Maret	53	9	17%	15	28%	20	38%	9	17%	0	0%
April	53	5	9%	12	23%	29	55%	7	13%	0	0%
Mei	53	12	23%	18	34%	23	43%	0	0%	0	0%
Juni	53	14	26%	21	40%	18	34%	0	0%	0	0%
Juli	53	9	17%	16	30%	26	49%	2	4%	0	0%
Agustus	53	9	17%	15	28%	25	47%	4	8%	0	0%
September	53	11	21%	12	23%	26	49%	4	8%	0	0%
Oktober	53	13	25%	11	21%	23	43%	6	11%	0	0%
November	53	13	25%	15	28%	25	47%	0	0%	0	0%
Desember	53	8	15%	13	25%	27	51%	5	9%	0	0%
Total		122		180		290		44		0	
Rata - Rata		10	19%	15	28%	24	46%	4	7%	-	0%

Pada tabel KPI kinerja driver operasional PT ISS Indonesia ini dapat terlihat masih rendahnya penilai yang didapatkan dari kinerja driver itu sendiri yang terlihat pada bulan april secara penilaian sebanyak 29 driver mendapatkan nilai hanya cukup, 12 orang mendapat nilai baik, 7 orang mendapat nilai kurang baik dan hanya 5 orang mendapat nilai sangat baik, selain pada bulan april yang memiliki banyak nilai cukup di bulan – bulan lain seperti bulan desember, September, juli dan lain sebagainya masih belum memenuhi penilaian yang harusnya diharapkan yaitu sebagai pekerja outsourcing dapat memiliki penilaian secara kinerja baik ataupun sangat baik.

Selain harus memiliki kinerja yang baik, sebagai driver harus memiliki kedisiplinan yang baik pula. Disiplin dalam hal ini merupakan kepatuhan yang harus ditaati sebagai karyawan, baik disiplin terhadap peraturan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Siagian (2016:278) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tabel 3
Rekapitulasi Absensi *Driver* Operasional PT ISS Indonesia Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan		Ketidak Hadiran					Persentase ketidak disiplin
			%	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	%	
Januari	53	9	17%	0	2	2	4	8%	25%
Februari	53	12	23%	1	3	3	7	13%	36%
Maret	53	9	17%	1	2	2	5	9%	26%
April	53	14	26%	3	2	2	7	13%	40%
Mei	53	4	8%	1	2	3	6	11%	19%
Juni	53	5	9%	1	0	0	1	2%	11%
Juli	53	7	13%	2	1	2	5	9%	23%
Agustus	53	8	15%	3	2	2	7	13%	28%
September	53	3	6%	0	1	0	1	2%	8%
Oktober	53	6	11%	1	2	2	5	9%	21%
November	53	8	15%	0	2	0	2	4%	19%
Desember	53	11	21%	1	0	0	1	2%	23%
Rata - Rata		8	15%	1	2	2	4	8%	23%

Berdasarkan tabel 3 dengan menunjukkan tingkat keterlambatan yang cukup tinggi setiap bulannya dimana jumlah karyawan terlambat, ataupun karyawan yang sakit tanpa surat keterangan dokter, serta karyawan yang izin dan karyawan yang alfa setiap bulannya, ini menunjukkan bahwa karyawan melanggar disiplin terhadap kepatuhan jam kerja, dimana keterlambatan terbanyak terjadi pada bulan April 2022 yaitu mencapai 14 orang, sakit 3 orang, izin 2 orang, alfa 2 orang. Selanjutnya diikuti pada bulan bulan februari 2022 dengan keterlambatan sebanyak 12 orang, sakit 1 orang, izin 3 orang, alfa 3 orang. Sedangkan pada bulan mei 2022 mengalami penurunan pada tingkat keterlambatan sebanyak 4 orang, sakit 1 orang, izin 2 orang dan alfa 3 orang. Melihat dari tinggi nya tingkat keterlambatan yang terjadi pada bulan april dan februari yang mana pada bulan tersebut adanya peningkatan program acara yang ada di indosiar dan jadwal kerja yang berubah sehingga terjadi peningkatan keterlambatan dan kehadiran seperti izin, sakit dan alfa.

Selain faktor dari suatu kinerja yang baik dari tingkat kinerja karyawan dan kepatuhan terhadap kedisiplinan ada hal lain yang seharusnya di dapat dari karyawan yaitu adanya pemberian kompensasi baik yang bersifat finansial ataupun non finansial. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Suparyadi (2015:271-272) menjelaskan tentang kompensasi adalah penerimaan imbalan yang diterima oleh karyawan secara menyeluruh (total) karena perusahaan menganggap bahwa karyawan telah bekerja dengan maksimal sehingga

perusahaan memberikan apresiasi berupa kompensasi yang bersifat finansial ataupun non finansial. Mengingat driver mempunyai peran yang cukup besar dalam menjalankan operasional pekerjaan dari pada karyawan Indosiar itu sendiri, sehingga diperlukan kompensasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh driver operasional agar menambah motivasi dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh driver PT ISS Indonesia kepada karyawan Indosiar.

Tabel 4
Data Penerima Insentif *Driver* Operasional PT ISS Indonesia Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Driver	Jumlah <i>Driver</i> Yang Menerima Insentif					
			Rp0	%	Rp 50.000	%	Rp 100.000	%
1	Januari	53	7	13%	6	11%	40	75%
2	Februari	53	12	23%	7	13%	34	64%
3	Maret	53	6	11%	8	15%	39	74%
4	April	53	12	23%	9	17%	32	60%
5	Mei	53	6	11%	4	8%	43	81%
6	Juni	53	0	0%	6	11%	47	89%
7	Juli	53	5	9%	7	13%	41	77%
8	Agustus	53	9	17%	6	11%	38	72%
9	September	53	4	8%	0	0%	49	92%
10	Oktober	53	6	11%	5	9%	42	79%
11	November	53	3	6%	7	13%	43	81%
12	Desember	53	5	9%	7	13%	41	77%
Total			75		72		489	
Rata - Rata			6		6		41	
%				12%		11%		77%

Pada tabel 14 dapat dilihat bahwa kompensasi yang diterima oleh driver operasional pada komponen insentif adanya ketidak merataan dari insentif yang terima oleh driver operasional tersebut, yang mana dapat dilihat adanya driver yang tidak mendapat insentif dan ada driver yang hanya mendapatkan Rp. 50.000, yang seharusnya sesuai dengan break down cost / nilai kontrak yang sudah dibayarkan oleh klien ISS yaitu sebesar Rp. 100.000, yang mana pada bulan februari dan april ada 12 driver yang tidak sama sekali mendapatkan uang insentif tersebut dan ada 7 serta 9 driver mendapatkan uang insentif sebesar Rp. 50.000, selanjutnya pada bulan agustus ada 9 driver tidak mendapatkan uang insentif serta 6 driver mendapatkan hanya Rp. 50.000, dari penerimaan insentif tersebut maka dapat dikatakan adanya ketidak sesuaian yang harusnya di terima oleh driver operasional yaitu sebesar Rp. 100.000 sesuai dengan apa yang diterima pada break down cost / nilai kontrak yang sudah diberikan kepada klien ISS yaitu dari Indosiar. Ketidak sesuaian yang diterima

oleh driver operasional ini terjadinya karena adanya pemotongan atas kehadiran driver yang tidak hadir seperti izin, sakit dan alfa yang seharusnya dalam kehadiran driver yang tidak hadir tersebut tidak boleh adanya komponen penerimaan insentif dari yang sudah diberikan kepada klien melalui komponen break down cost yang sudah disepakati.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Menurut Wirawan (dalam Jufrizen 2018:409) mengelompokkan dimensi kinerja menjadi tiga jenis

1. Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa dapat diukur jumlah kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja, yaitu Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2012:189) indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Hasil kerja yang meliputi kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan skill/keahlian karyawan yang akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja
3. Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecelakaan mental adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara situasi kerja yang ada.
5. Sikap merupakan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Siagian (2016:278) berpendapat disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Adapun dimensi disiplin kerja yang sesuai pada penelitian ini adalah ketaatan waktu dan tanggung jawab dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir / tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi, target kerja dan membuat laporan harian.

Kompensasi

menurut Suparyadi (2015: 271-272) kompensasi adalah kompensasi adalah penerimaan imbalan yang diterima oleh karyawan secara menyeluruh (total) karena perusahaan menganggap ia telah bekerja dengan maksimal sehingga memberikan apresiasi berupa kompensasi yang bersifat finansial maupun non finansial. Adapun dimensi yang sesuai pada penelitian ini kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, dengan indikator tuntutan gaji, tuntutan insentif, tuntutan asuransi dan tuntutan cuti.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:23) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif, menurut Sugiyono (2015:23) jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (scoring), maka data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dan dapat dianalisis dengan cara teknik statistik. Data tersebut dapat berupa

angka atau skor yang dapat diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang pada hal ini adalah karyawan PT ISS Indonesia yang bertugas diIndosiar Visual mandiri pada bagian driver.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validasi digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner penelitian ini dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Hasil uji validitas variable kinerja karyawan (Y), Disiplin Kerja (X_1), dan Kompensasi (X_2) adalah nilai validitas R_{tabel} Sebesar 0.444

Uji Reliabilitas

pengujian reliabilitas dengan menganalisis koefisien cronbach alpha. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka dapat dikatakan instrument tersebut reliable (Ghozali, 2018:45). Sebelum melakukan pengolahan seluruh data penelitian, peneliti melakukan uji reliabilitas pada 20 responden penelitian dengan hasil Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.966, Kompensasi (X_2) sebesar 0,959 dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,947 maka dengan hasil tersebut setiap variable dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini hasil dari uji normalitas yang dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,200, $d > 0,05$.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memenuhi syarat pada analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X_1 , X_2 , dan Y (Ghozali, 2018:158). Berikut adalah hasil uji linearitas pada penelitian ini yaitu diperoleh nilai sig masing-masing variabel $> 0,05$, yaitu pada variable kinerja dan kompensasi sig 0,060 dan kinerja kompensasi sebesar 0,204 Dengan demikian, hubungan antara variabel X dan Y adalah linier

Uji Homogenitas

Uji homogenitas menurut Noor (2014:81) digunakan untuk menguji apakah sebaran data homogen atau tidak, yaitu dengan membandingkan kedua varian. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil homogen atau tidak. Uji homogen dilakukan terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

Berikut hasil pengujian homogenitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai sig variabel disiplin sebesar $0,124 > 0,05$ dan nilai sig variabel kompensasi sebesar $0,273 > 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa varian kelompok data adalah sama (homogen).

Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikoleniaritas diketahui bahwa Nilai VIF untuk variabel Disiplin dan Kompensasi sebesar $42,813 > 10$, dan nilai tolerance sebesar $0,023 < 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikoleniaritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2018:95). Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah, sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.864	1.215		2.343	.023
	DISIPLIN	.368	.162	.412	2.273	.027
	KOMPENSASI	.500	.159	.571	3.152	.003

Dependent Variable: KINERJA

Model yang terbentuk berdasarkan hasil penelitian adalah:

$$Y = 2,864 + 0,368X_1 + 0,500X_2 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa:

- nilai konstanta (α) sebesar 2,864 dapat diartikan bahwa jika penerapan disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh sebesar 2,864
- X_1 : Koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar 0,368, dan sig <0,05. Artinya, variabel Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,368. Atau jika kenaikan satuan variabel Disiplin, maka peningkatan pada Kinerja sebesar 0,368 satuan.
- X_2 : Koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,500 dan sig <0,05. Artinya, variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,500. Atau jika kenaikan satuan variabel Kompensasi, maka peningkatan pada Kinerja sebesar 0,500 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis t statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dimana jumlah responden dikurangi 2 dan dikurangi 1 ($df = n-2-1$) maka t tabel ($50-2-1 = 50$) nilai df 50 = 1,679 Berikut adalah hasil uji hipotesis parsial :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.864	1.215		2.343	.023
	DISIPLIN	.368	.162	.412	2.273	.027
	KOMPENSASI	.500	.159	.571	3.152	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

1. bahwa nilai t hitung variabel disiplin adalah sebesar 2,273 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 1,679. Selanjutnya pada nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT ISS Indonesia bagian driver operasional
2. diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi adalah sebesar 3,152 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 1,679. Selanjutnya pada nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari $< 0,05$. Pengaruh secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT ISS Indonesia bagian driver operasional

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama kepada variabel terikat. Nilai f tabel berdasarkan $df=n-k$ dengan nilai $n = 53 - 1 = 52$ adalah sebesar 3,18. Berikut adalah hasil uji hipotesis simultan :

- Diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 626,384 atau lebih besar dari F tabel yakni 3,18 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$, sehingga Pengaruh secara simultan disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT ISS Indonesia bagian driver operasional sehingga H_{a3} diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3316.646	2	1658.323	626.384	.000 ^b
	Residual	132.373	50	2.647		
	Total	3449.019	52			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN

Koefisien Determinasi (R²)

Dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,962 atau 96,2%. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 96,2%. Sedangkan sisanya, 3,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model

Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.960	1.627

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: KINERJA

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta pengujian hipotesis yang di maksud untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian driver operasional PT ISS Indonesia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian driver operasional PT. ISS Indonesia. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian driver operasional PT.

ISS Indonesia. Disiplin dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan driver PT. ISS Indonesia sebesar 96,2%

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator),(Riau: Zanafa Publishing,2018).

Ariani, H. P., dan Widodo, S. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT *Yamaha Music Indonesia, Jakarta*.

Bari, A., dan Matnin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>

Desller, E. (2020), Human Resource Managemnet Behavior 14th edition Pearson Education. (Edisi Empat Belas). Human Resource Management

Difa, Y. I., dan Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, 17(1), 70–84. <https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84>

Dwi, T., dan Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda, M. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja* (Vol. 2, Issue 2). <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>

Edison, E., Kartika, T., dan Intan Dwi Lestari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Yapari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang. In *BARISTA* (Vol. 4, Issue 1).

Fahraini, F., dan Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.

Fathoni Rodli, A., Sri Wahyuni, N., Gunawan, A., Maarif Hasyim Latif, U., Timur, J., Kunci, K., Kerja, D., & Karyawan, K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XXX Kecamatan Driyorejo*. 4(2), p.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hartono, W., dan Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>

Hasibuan. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix*, 8(2), 235 245.

- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Independen Komunikasi Dan Kepemimpinan Dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan*. 17(1), 48–57.
- Mardiana, E., Paryanti, A. B., Dirgantara Suryadarma, M. (2021). PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Misrania, Y., Maryadi, Y., Disiplin Kerja dan Jurnal Ekombis Review -Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, P. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam*. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>
- Nawa, F., dan Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol. 5, No : 3, (2017), 5(3), 1–9*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Pamulang, Selatan, T. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Proses Pada PT Tamad Industri Kota Tangerang Selatan 1 Puadi Purbawi, 2* Didi Sunardi*.
- Prawira, I. (2020). Social Facilitation Theory Pengaruh Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Rahayu, T. P., dan Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Ramadhani, D., Stie, N, Surabaya, M. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tangguh Gada Pratam Sidosrjo*.
- Sembiring, T., dan Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(1), 1–
Taripar366@gmail.com dan wiedsa82@gmail.com
- Sri Widodo Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsurya, *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Udara Halim Perdanakusuma, JAKARTA*.

- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Sularmi, L., Anggraini, N., dan Andriani, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 10–18.
- Supriadi, T., dan Tinggi Perpajakan Indonesia, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SUARA BERSAMA, JAKARTA*.
- Syifi Fauziyah, & Ibnu Khayath Farisanu. (2022). Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 176–187.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.502>
- Tambengi, K. F. S., Kojo, C., dan Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Waskito, M., dan Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Widodo, W. (2019). Metodologi penelitian populer dan praktis [Popular and practical research methodologies]. Depok: Rajawali Pers.
- Yuliantini, T., dan Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis :Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.
<https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>