

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Daily Worker Hotel Bogor

Vidya Prameswari¹, Nurvi Oktiani², Syahrir³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

INFO ARTIKEL

Artikel History:

Diterima 13 Oktober 2025
Revisi 20 Nopember 2025
Disetujui 12 Januari 2026
Publish 10 Februari 2026

Keywords:

Compensation, Work Discipline, Performance

* Corresponding author

e-mail:
prameswarividya13@gmail.com
nurvi.nvk@bsi.ac.id
syahrir.shx@bsi.ac.id

ABSTRACT

In a competitive work environment, achieving optimal employee performance is key to a company's success. Although employee performance is very important to the success of an organization, indiscipline and dissatisfaction with compensation often reduce employee performance. This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work discipline and compensation on employee performance. The research population consisted of 31 employees who worked daily at the Bogor Hotel. According to the results of the study, the first t-test value, t-count $2.352 > t\text{-table } 2.04841$ and a significance value of $0.028 < 0.05$, showed that the work discipline variable significantly affected employee performance. The results of the second t-test, t-count $3.290 > t\text{-table } 2.04841$ and a significance value of $0.003 < 0.05$, indicate that the compensation variable also affects employee performance. The F test shows $26.780 > 3.34$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that the variables of work discipline and compensation simultaneously influence employee performance.

Page: 34 - 47

Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam

Abstrak: Dalam dunia kerja yang berdaya saing, mencapai capaian kerja karyawan yang optimal adalah kunci keberhasilan perusahaan. Meskipun performa karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi, ketidakdisiplinan dan ketidakpuasan kompensasi sering menurunkan kinerja karyawan. Dalam riset ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan secara parsial serta simultan. Populasi penelitian terdiri dari 31 karyawan yang bekerja di salah satu Hotel Bogor. Menurut hasil penelitian, nilai uji t pertama, t-hitung $2,352 > t\text{-tabel } 2,04841$ dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, dengan kata lain variabel disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil uji t-hitung $3,290 > t\text{-tabel } 2,04841$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, menunjukkan variabel kompensasi juga memengaruhi kinerja karyawan. Uji F memperlihatkan $26,780 > 3,34$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara bersamaan variabel disiplin kerja serta kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Bisnis modern terus mengalami kemajuan, dan banyak perusahaan berlomba-lomba untuk memberikan pengalaman bisnis terbaik untuk meningkatkan reputasi dan kepercayaan pelanggan. Mulai dari fasilitas yang diberikan, pelayanan dan etika para karyawan, komunikasi yang baik serta kualitas pekerjaan pekerja yang diberikan. Sumber daya manusia dalam perusahaan sangat krusial dan dibutuhkan. Perusahaan harus dapat mengelola potensi dari SDM secara maksimal dengan manajemen SDM yang baik ke arah peningkatan kinerja karyawan yang memiliki kedisiplinan, keterampilan, keahlian serta kemampuan yang baik dan

diikuti dengan pemberian balas jasa yang sepadan. Hal ini dikarenakan segala aktivitas yang dilakukan perusahaan selalu melibatkan manusia dalam pelaksanaannya.

Tingkat disiplin dalam bekerja menjadi aspek penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tingginya tingkat disiplin maka semakin meningkatnya prestasi kerja dan tujuan yang dapat dicapai. Menurut Sutrisno dalam (Pratama et al., 2020) bahwa disiplin kerja merupakan tindakan yang mencerminkan kerelaan juga komitmen individu untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerjanya. Selain itu, kesejahteraan karyawan melalui kompensasi perlu diperhatikan agar dapat memberikan rasa puas karyawan serta mampu menjalankan pekerjaan dengan optimal dan kinerja yang meningkat. Menurut Handoko dalam (Agus Dwi Cahya et al., 2021) kompensasi merujuk pada semua hal yang diperoleh karyawan untuk hasil kerja di lingkungan kerja. Setiap perusahaan memiliki sistem kompensasi atau struktur kompensasi yang berbeda, tergantung pada tujuan, visi, dan tujuan perusahaan. Kompensasi sangat penting karena merupakan hasil dari memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang dapat memberikan semangat serta ketekunan dalam bekerja.

Tetapi pada praktiknya masih ada karyawan yang tidak menunjukkan kedisiplin dalam bekerja, selain itu terdapat keterlambatan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kedua hal ini mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan karena disiplin menjadi faktor selesainya tugas dan ketepatan waktu. Dan gaji yang terlambat serta kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan dapat memperlambat kinerja karena adanya rasa malas dalam bekerja. Tujuan penelitian ini guna memahami dampak disiplin kerja serta kompensasi pada kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut R. Supomo & Eti Nurhayati dalam (Sarah Munparidah et al., 2023) disiplin dipahami sebagai sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam suatu organisasi atau instansi, yang tercermin melalui ketaatan, penghargaan, dan penghormatan terhadap seluruh aturan serta norma yang telah ditetapkan, guna mendukung tercapainya tujuan institusi tersebut.

Disiplin yang baik dalam bekerja akan berpengaruh pada tingkat efisiensi, hasil kerja, dan mutu layanan yang diberikan karyawan (Marlinah & Surya Douanna, 2023). Menurut

Hasibuan dalam (Sarah Munparidah et al., 2023) kedisiplinan adalah salah satu aspek penting dalam pengelolaan karyawan. Semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka tinggi pula pencapaian kerja yang dapat diraih.

Menurut Rizki dan Suprajang dalam (Diana & Rahmat, 2022), tujuan terpenuhinya disiplin kerja diantaranya:

1. Tujuan umum dari kedisiplinan kerja adalah untuk menjamin bahwa perusahaan dapat bertahan sesuai dengan visi dan misi dalam periode waktu yang singkat atau panjang.
2. Tujuan khusus kedisiplinan kerja, yaitu:
 - a. Pastikan bahwa semua pegawai mengikuti segala aturan dan kebijakan perusahaan, secara tertulis maupun yang tidak, dan menyelesaikan instruksi dengan tepat.
 - b. Melakukan tugas secara optimal dan memberikan layanan terbaik kepada pihak berkepentingan sesuai bidang kerjanya.
 - c. Mampu memanfaatkan serta merawat fasilitas dan infrastruktur barang yang dimiliki perusahaan dengan optimal.
 - d. Mengikuti dan bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - e. Mendorong upaya untuk mencapai tingkat produktivitas karyawan yang diharapkan perusahaan dalam skala waktu pendek maupun panjang.

Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Vera et al., 2023) Kompensasi merujuk pada sejumlah uang dan berbagai aset yang diperoleh pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai tanda penghormatan atas usaha mereka di perusahaan.

Hariandja dalam (Ramly, 2020) mengemukakan kompensasi merupakan pembayaran umum yang diperoleh karyawan berbentuk uang atau bentuk lainnya berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi/perusahaan yang berbentuk gaji, tunjangan hari raya, bonus insentif serta tunjangan lain seperti tunjangan liburan, tunjangan kesehatan, konsumsi, tunjangan cuti dan lainnya.

Adapun pendapat Werther and Davis dalam (Aswaruddin, 2023) tujuan kompensasi diantaranya:

1. Menarik karyawan yang berkualitas, di mana peningkatan kompensasi dapat menjadi daya tarik bagi calon karyawan yang memiliki kompetensi tinggi. Dalam langkah

mempertahankan kinerja, apabila ketidakadilan kompensasi menyebabkan pekerja keluar, pemimpin perlu menimbang apakah lebih efisien meningkatkan gaji atau merekrut dan melatih karyawan baru sesuai SOP perusahaan.

2. Memberikan keadilan, setiap manager perlu memastikan bahwa keadilan baik di dalam maupun di luar organisasi. Keadilan internal berkaitan dengan kompensasi yang adil berdasarkan hasil kerja karyawan. Keadilan eksternal berarti bahwa karyawan menerima gaji yang lebih tinggi dibandingkan yang lain berdasarkan perbedaan dalam kinerja mereka.
3. Menghargai perilaku yang diharapkan, kompensasi sebagai sarana untuk mendorong dan memperkuat tingkah laku yang selaras dengan nilai dan tujuan organisasi. Rencana kompensasi disusun untuk memberikan penghargaan atas kinerja dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan.
4. Memperhatikan keuangan, kompensasi yang rasional harus memiliki sistem yang mendukung keberlanjutan kinerja organisasi dengan pemberian upah yang adil dan seimbang. Tanpa sistem kompensasi yang tepat, perusahaan berisiko mengalami ketidakseimbangan dalam pengupahan, baik berupa pembayaran yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah.
5. Mematuhi peraturan, dengan memperhatikan tantangan dari kebijakan pemerintah serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar perusahaan tetap berjalan secara relevan dan sesuai hukum.
6. Memfasilitasi saling pengertian, sistem kompensasi perlu dirancang secara sederhana dan mudah dipahami oleh karyawan maupun manajer yang memiliki tanggung jawab atas pengelolaan kinerja. Dengan demikian, potensi kesalahpahaman atau konflik terkait kompensasi dapat diminimalkan.
7. Efisiensi administrasi, Sistem kompensasi perlu dirancang secara cermat dan tepat agar dapat dipahami dengan mudah oleh manajemen maupun karyawan.

Kinerja

Menurut Hasibuan dalam (Khaeruman et al., 2021) mengemukakan Kinerja merupakan capaian yang dicapai seorang individu dalam menjalankan tugas yang dipercayakan, dengan memanfaatkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu. Tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran atau capaian yang perlu diraih oleh pegawai dalam melaksanakan kewajibannya selama periode tertentu, mengukur hubungan antara

capaian kerja yang sesungguhnya dibandingkan dengan acuan mutu dan produk yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Menurut Luthans dalam (Vera et al., 2023) memberikan imbalan yang sesuai kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang baik serta etos kerja yang kuat dapat mendorong kinerja karyawan.

Dalam (Khaeruman et al., 2021) menurut Mangkunegara, yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya :

1. Faktor dari Individu

Orang normal dari segi psikologi menunjukkan tingkat integritas yang tinggi antara fungsi mental dan fisik. Harmoni antara fisik dan mental memungkinkan orang untuk mencapai tingkat konsentrasi yang ideal. Fokus yang baik ini adalah aset penting bagi individu dalam mengelola dan memanfaatkan potensi mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor dari Lingkungan

Faktor-faktor yang terdapat di lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja pekerja. Hal ini meliputi penjelasan mengenai tugas, ketepatan wewenang, sasaran kerja yang menantang, komunikasi yang baik, hubungan yang akrab antara rekan, suasana kerja yang saling menghargai dan aktif, kesempatan untuk bertumbuh, serta fasilitas kerja yang cukup

METODE

Dampak disiplin dan kompensasi pada kinerja karyawan di analisis dalam studi dengan penerapan metodologi penelitian kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner dan di proses menggunakan SPSS Versi 23. Riset ini dilakukan pada karyawan *daily worker* bidang jasa penginapan di hotel Bogor. Observasi secara umum dimanfaatkan untuk mengumpulkan informasi. Cara ini melibatkan melihat langsung bagaimana orang bertindak, kejadian berlangsung, atau fenomena terjadi, semuanya dilakukan secara teratur dan tanpa campur tangan atau perubahan dari si peneliti (Yusri, 2020)

Populasi

Pendapat Sugiono dalam (Machali, 2021) Populasi meliputi semua elemen atau subjek yang menjadi fokus dalam studi ini dan telah diidentifikasi oleh peneliti. Sampel merupakan representasi populasi yang diambil untuk dianalisis serta dianggap mencerminkan populasi tersebut. Dengan demikian, sampel berfungsi sebagai perwakilan yang menggambarkan

karakteristik secara umum. Populasi penelitian ini sejumlah 31 karyawan dan digunakan sebagai sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner Survei adalah cara untuk mendapatkan informasi melalui pemberian sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan dalam bentuk tertulis kepada responden untuk mereka jawab (Sugiono, 2023). Dalam studi ini, diterapkan kuesioner yang diberikan kepada responden dimana setiap butir pernyataan diukur memakai skala likert berbasis skala angka sangat setuju (5) - sangat tidak setuju (1).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Arikunto (2013: 211) mengartikan validitas sebagai suatu ukuran yang mencerminkan kehandalan atau kebenaran dari sebuah alat ukur (Machali, 2021).

Uji Reliabilitas

Istilah 'reliabilitas' diadaptasi dari kata 'reliable', yang bermakna sesuatu yang bisa diandalkan. Sering kali, keandalan juga dipahami sebagai tingkat konsistensi, ketepatan, kestabilan, serta ketergantungan (Machali, 2021).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan menganalisis data sisa, ataupun selisih antara data yang ada dengan perkiraan yang dihasilkan memiliki distribusi yang normal (Machali, 2021). Dengan melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov dalam perangkat lunak SPSS, nilai sig 0,05 digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan normalitas data.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas berguna untuk menilai adakah hubungan yang berarti antar kedua variabel independen. Proses pengujian ini dilakukan dengan menerapkan analisis regresi yang didasarkan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) dan korelasi variabel dari hasil keluaran SPSS (Machali, 2021).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian yang dijalankan guna menentukan munculnya perbedaan variabel berdasarkan residual penelitian. Menurut Sugiyono definisi heterokedastisitas adalah model yang tidak seragam (konstan) terdapat variasi variabel (Machali, 2021).

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier diterapkan guna menelaah keterkaitan antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Regresi linier ganda adalah perpanjangan dari regresi linier sederhana, yang bertujuan guna melihat bagaimana suatu variabel dependen (Y) berdampak pada variabel independen (X) sebanyak dua atau lebih secara bersamaan (Machali, 2021).

Uji Hipotesis

Uji T

Dalam buku (Yusri, 2020) Uji parsial atau uji-t mengevaluasi pengaruh tiap variabel bebas (tergantung) ke terikat (independen) ketika nilainya tetap stabil.

Uji F

Berdasarkan buku (Yusri, 2020) Uji F adalah pengujian guna mengukur tingkat pengaruh dari variabel X serentak pada variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Bertujuan untuk mengukur tingkat dampak tiap variabel (X) pada variabel terikat (Y).

Adapun rumus menurut Sugiyono (Afrianti & Oktawahyudi, 2022).

KD = Beta Standardized Coefficients x Zero Order x 100%

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pengujian dilakukan untuk menilai besarnya dampak atau pengaruh secara signifikan dari variabel bebas (X1 dan X2) seluruhnya pada variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Item Angket	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,699	0,3550	Valid
X1.2	0,775	0,3550	Valid
X1.3	0,614	0,3550	Valid
X1.4	0,585	0,3550	Valid
X1.5	0,678	0,3550	Valid
X1.6	0,721	0,3550	Valid
X1.7	0,601	0,3550	Valid
X1.8	0,700	0,3550	Valid
X1.9	0,742	0,3550	Valid
X1.10	0,589	0,3550	Valid

Dari temuan pengujian validitas instrument variabel independent yaitu disiplin kerja, seluruh pernyataan di atas didapati nilai R-hitung > R-tabel (0,3550). Hal ini menunjukkan pernyataan tersebut valid.

Item Angket	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,750	0,3550	Valid
X2.2	0,638	0,3550	Valid
X2.3	0,748	0,3550	Valid
X2.4	0,712	0,3550	Valid
X2.5	0,650	0,3550	Valid
X2.6	0,685	0,3550	Valid
X2.7	0,779	0,3550	Valid
X2.8	0,770	0,3550	Valid
X2.9	0,681	0,3550	Valid
X2.10	0,713	0,3550	Valid

Berdasarkan hasil tabel kompensasi, di dapatil nilai R-Hitung > R-tabel, menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner kompensasi tersebut valid.

Item Angket	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y1	0,849	0,3550	Valid
Y2	0,752	0,3550	Valid
Y3	0,870	0,3550	Valid
Y4	0,797	0,3550	Valid
Y5	0,774	0,3550	Valid
Y6	0,815	0,3550	Valid
Y7	0,784	0,3550	Valid
Y8	0,852	0,3550	Valid
Y9	0,497	0,3550	Valid
Y10	0,534	0,3550	Valid

Berdasarkan analisis data yang tercantum di tabel sebelumnya, ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dari kuesioner kinerja tersebut valid. Ini disebabkan hasil R-Hitung > R-Tabel.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,856	0,7	Reliabel
Kompensasi	0,881	0,7	Reliabel
Kinerja	0,901	0,7	Reliabel

Angka *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel memiliki nilai > 0,7, menurut hasilnya mengindikasikan instrumen yang digunakan reliabel dan dapat diandalakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76977538
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.109
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c

Berdasarkan nilai dalam *Kolmogorov-Smirnov* di atas, signifikansi sebesar 0,115 > 0,05. Dengan temuan tersebut berarti data dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.550	3.517		1.294	.206
Disiplin Kerja	.004	.113	.010	.038	.970
Kompensasi	-.067	.089	-.194	-.745	.462

Dari uji heterokedastisitas glejser diperoleh hasil signifikansi 0,970 (>0,05), variabel disiplin kerja tidak memperlihatkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Variabel kompensasi juga tidak menampilkan indikasi heteroskedastisitas dengan nilai sig 0,462 (> 0,05). Oleh karena itu, kedua variabel independen tersebut tidak memiliki hubungan dengan gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.508	1.969
Kompensasi	.508	1.969

Mengacu pada tabel uji multikolinearitas, kedua independent variabel memiliki nilai tolerance 0,508 dimana nilai ini berada >0,100 dan nilai VIF di angka 1,969 yang dimana nilai ini < 10,00 maka tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

Analisis Liniear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7.369	5.382
Disiplin Kerja	.405	.172
Kompensasi	.450	.137

Berdasarkan analisis pada tabel, didapatkan nilai *constan* sebesar 7,369 dan nilai setiap variabel bernilai positif. Maka, model regresi atau persamaan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 7.369 + 0,405 + 0,450 + e$$

Variabel disiplin kerja memiliki koefisien yang positif senilai 0,405 dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja sebesar 1% dapat meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,405. Selain itu, nilai variabel kompensasi sebesar 0,450, menandakan bahwa peningkatan 1% dalam kompensasi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebanyak 0,450.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.369	5.382		1.369	.182
Disiplin Kerja	.405	.172	.365	2.352	.026
Kompensasi	.450	.137	.511	3.290	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Menurut tabel data, angka T-Hitung pada variabel disiplin kerja senilai $2,352 > T$ -Tabel 2,04841. Selain itu, perolehan signifikansinya $< 0,05$, yaitu 0,026. Oleh sebab itu, hipotesis nol ditolak, sementara hipotesis pertama disetujui. Artinya, disiplin kerja memang sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data tabel, variabel kompensasi menunjukkan T-Hitung senilai $3,290 > T$ -Tabel 2,04841. Selain itu, besaran signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,003. Karena itu, hipotesis nol ditolak, dan hipotesis kedua disetujui. Artinya, kompensasi memang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	440.237	2	220.119	26.780	.000 ^b
Residual	230.150	28	8.220		
Total	670.387	30			

Merujuk output uji, F-Hitung sebesar $26,780 > 3,34$. Selain itu, ditemukan bahwa signifikansi (sig) $0,000 > 0,05$. Hasilnya menunjukkan hipotesis nol tidak disetujui serta hipotesis ketiga disetujui. Artinya, variabel (X) disiplin kerja serta kompensasi mempengaruhi kinerja dari pekerja secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Standardized Coefficients	Correlations			
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)					
Disiplin Kerja	.365		.724	.406	.260
Kompensasi	.511		.767	.528	.364

Nilai Beta dan Zero Order diperoleh dari hasil uji parsial dalam tabel. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menerapkan rumus berikut:

$$KD = 0,365 \times 0,724 \times 100\% = 26,4\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan variabel disiplin kerja memberikan dampak sebesar 26,4% terhadap variabel kinerja karyawan.

$$KD = 0,511 \times 0,767 \times 100\% = 39,1\%$$

Dari perhitungan diatas menunjukkan variabel kompensasi mempunyai nilai pengaruh sebesar 39,1% pada variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.632	2.867

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja serta kompensasi (X) berdampak pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 65,7%, menurut tabel koefisiensi determinasi simultan (dalam R Square). Adapun nilai yang tersisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $2,352 > 2,04841$, dan nilai signifikansi (p value) adalah $0,026 < 0,05$. Maka didapati hipotesis 1 (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Selain itu nilai regresi bernilai positif sebesar 0,405. Maka, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan *daily worker* hotel Bogor dengan signifikan dan positif. Variabel disiplin kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 26,4%. Perolehan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vera et al., 2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $3,290 > 2,04841$, dan nilai signifikansi (p value) adalah $0,003 < 0,05$. Maka didapati Hipotesis 2 (H_2) diterima dan Hipotesis nol (H_0) ditolak.

Selain itu nilai regresi bernilai positif sebesar 0,450. Maka kompensasi memengaruhi kinerja karyawan *daily worker* hotel Bogor dengan signifikan dan positif. Variabel disiplin kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 39,1%. Perolehan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2020) yang mengemukakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan hasil F-hitung yang lebih besar dari F-tabel sebesar $26.780 > 3,34$ dan nilai signifikasi (p.value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka didapati hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis 3 (H_3) diterima. Artinya variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *daily worker* hotel Bogor.

Variabel disiplin kerja dan kompensasi memberikan positif serta memiliki kontribusi berpengaruh sebesar 65,7% terhadap variabel kinerja karyawan *daily worker* hotel Bogor. Perolehan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marlinah & Surya Douanna, 2023) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

KESIMPULAN

1. Variabel disiplin kerja (X_1) mempengaruhi dengan positif serta signifikan pada kinerja dari karyawan secara parsial, yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.

2. Variabel kompensasi (X2) juga menunjukkan adanya positif yang signifikan secara parsial pada kinerja dari karyawan , yang menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Kinerja karyawan (Y) terpengaruh oleh variabel disiplin kerja (X1) serta kompensasi (X2) secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F., & Oktawahyudi, I. (2022). Jurnal Indonesia Sosial Sains. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(3), 494. <http://jiss.publikasiindonesia.id/>
- 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>
- Aswaruddin. (2023). Kompensasi, Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/XX..XXXXX/JPPI>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (pp. 1–18).
- Marlinah, H., & Surya Douanna, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satrira Solusi Indonesia Jakarta Selatan. *Center of Economic Students Journal*, 7(3), 1–10.
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *JURNAL*. 3(2), 12–24.
- Ramly, A. T. (2020). *DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI Jurnal Magister Manajemen Unram*. 9(4), 315–324.
- Sarah Munparidah, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang). *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 19–31. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.59>
- Sugiono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

- Vera, R. H., Agussalim, & Meri, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Nusa Alam Lestari Padang. *Jurnal Matna*, 5(3), 1–23.
<https://ejurnal-unesp padang.ac.id/index.php/MJ/article/download/957/913>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Teori, Metode dan Praktik Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).