

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor

Camelia Putri¹, Eigis Yani Pramularso², Hardani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email: ¹cameliaap15@gmail.com, ²eigis.eyyp@bsi.ac.id, ³hardani.hdn@bsi.ac.id

Abstract

Tiara Clinic in Cibinong, Bogor Regency, is a health service institution that requires good employee performance in order to increase its contribution to the community. To achieve this employee performance, efforts must be made by paying attention to related aspects such as work discipline and employee compensation. This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance at Tiara Clinic Cibinong, Bogor Regency. The study uses a quantitative method with data obtained through questionnaires. The study population includes all 33 employees, with a saturated sampling technique used. The analysis tool used was multiple regression, preceded by a classical assumption test with data processing using SPSS. The results of the study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and employee performance is also positively and significantly influenced by compensation. In addition, both of these factors together also have a positive and significant effect on improving employee performance at the Tiara Cibinong Clinic in Bogor Regency.

Keywords: Work Discipline, Compensation, Employee Performance.

Abstrak

Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang memerlukan kinerja karyawan yang baik agar kontribusi yang diberikan kepada masyarakat semakin meningkat. Untuk mencapai kinerja karyawan tersebut tentu ada upaya yang dilakukan dengan melakukan perhatian aspek yang terkait seperti disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan menggunakan regresi berganda yang sebelumnya ada uji asumsi klasik dengan olah data memakai SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Selain itu keduanya secara bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan terbaik bagi suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan hasil adalah berinvestasi pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk memperhatikan dan mengelola sumber dayanya dengan baik jika ingin meningkatkan hasil kerja yang optimal secara keseluruhan pada bidang pekerjaan yang ada pada organisasi tersebut

Kemampuan organisasi untuk menjalankan operasinya dengan sukses berkaitan langsung dengan kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan pada organisasi mengacu pada tindakan yang diambil oleh setiap karyawan untuk menunjukkan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan dan seberapa baik mereka berkontribusi pada organisasi yang lebih besar. Terkait hal ini disiplin kerja dan kompensasi adalah dua dari banyak elemen yang dapat membantu seseorang mencapai potensi penuh mereka yaitu memiliki kinerja yang baik dan terus berkontribusi pada organisasi

Sebagai bagian dari tugas karyawan, menegakkan disiplin kerja sangatlah penting. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja akan berupaya keras untuk mematuhi dan menaati aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Tingkat kedisiplinan diri yang tinggi menunjukkan bahwa individu tersebut benar-benar memiliki kesungguhan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepatuhan terhadap ketepatan waktu, aturan, dan regulasi yang ditetapkan oleh organisasi, serta bentuk-bentuk disiplin kerja tinggi lainnya, sangat penting untuk mencapai kinerja optimal pada suatu organisasi.

Kompensasi merupakan perhatian utama bagi organisasi selain disiplin kerja. Kontribusi moneter dan non-moneter karyawan terhadap pertumbuhan perusahaan diakui dan diapresiasi melalui kompensasi. Gaji, bonus, tunjangan pensiun, dan tunjangan lain sebagai bentuk-bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan perlu mendapatkan kompensasi yang baik agar mereka merasa dihargai atas apa yang mereka lakukan.

Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang kesehatan yang terletak di JL. Pekapuran Kp Padurenan RT 05 RW 07, Kec Cibinong Kabupaten Bogor. Kegiatan yang dilakukan di Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor adalah melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor sangat membutuhkan tenaga kesehatan yang berprestasi guna meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, karena dengan tanggung jawab yang tinggi maka pelayanan juga akan meningkat.

Disiplin kerja dan kompensasi adalah dua yang paling penting terkait dengan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Fenomena pertama yang terjadi berdasarkan pengamatan adalah masalah disiplin kerja seperti terdapat karyawan yang sering terlambat sehingga berdampak pada layanan yang tidak optimal, terkadang beberapa karyawan kurang fokus dengan menggunakan waktu kerja untuk bermain media sosial di hp yang dapat mengganggu pekerjaan utama. Sedangkan masalah terkait kompensasi menurut hasil wawancara dengan karyawan di Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor mereka masih merasakan penghasilan yang didapatkan belum sebanding atau belum proposional dengan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil studi oleh (Zaini, 2021) memberikan hasil kinerja karyawan PT Miniso Internasional Compani di Palembang dipengaruhi oleh disiplin dan kompensasi (Rahmadani et al., 2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya dan penelitian . Pada studi lain oleh (Andriani et al., 2025) dan menunjukkan bahwa

variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia. Penelitian (Daryanti & Widyastuti, 2023) menunjukkan secara simultan ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetapi secara parsial disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya hasil yang berbeda memberikan petunjuk bahwa pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hasilnya dapat berlainan satu sama ketika diberikan pada responden konsumen dengan objek penelitian yang berbeda.

Adanya masalah yang muncul dan adanya perbedaan hasil temuan sebelumnya menjadi alasan dilakukan penelitian ini. Keterbaruan yang ada pada penelitian berupa populasi dilakukan dengan objek yang berbeda terkait bidang jasa layanan kesehatan yaitu pada suatu klinik yang tentunya juga subyek dan lokasi penelitianpun berbeda dengan penelitian sebelumnya. Mengingat fenomena permasalahan tersebut di atas, maka peneliti mempertimbangkan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor”.

2. KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa “Ketika karyawan mengembangkan rasa disiplin diri, mereka cenderung bersedia mematuhi kebijakan perusahaan, menghormati pilihan atasan, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai kerja yang mereka nyatakan”. Menurut (Hasibuan, 2020) juga menyatakan bahwa “Disiplin kerja berarti menyadari dan siap mengikuti semua persyaratan normatif bisnis dan sosial”. Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja.

Menurut Bagas dan Edy menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh terhadap pedoman-pedoman yang dimiliki organisasi (Octavia et al., 2023). Untuk itu peningkatan disiplin perlu upaya bersama untuk memahami aturan dan mengimplemenstasikan sehingga aktivitas pekerjaan dapat berjalan lancar dan tentu pada akhirnya kinerja karyawan yang juga akan tercapai dengan optimal sesuai target yang mencakup tanggungjawabnya masing-masing yang sudah diamanahkan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2020) bahwa “Segala keuntungan moneter atau non-moneter yang diperoleh pekerja sebagai hasil usaha mereka atas nama pemberi kerja secara kolektif dikenal sebagai kompensasi”. Menurut Nitismito dalam (Saputra, 2025) juga menyatakan bahwa “Pekerja mendapatkan kompensasi dari majikan mereka secara teratur, dengan nilai moneter yang dapat dinilai.” Adapun indikator kompensasi menurut Affandi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas (Manao, 2022).

Kompensasi adalah segala sesuatu berwujud fisik ataupun nonfisik yang diterima oleh seseorang dan harus dilakukan perhitungan yang kemudian diberikan pada seseorang (Sanaba et al., 2022). Kompensasi menjadi hak seseorang yang perlu diperhatikan dengan adil dan baik oleh organisasi dan hal ini menjadi bukti umpan balik yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan atas kinerja yang telah dilakukan. Teori keadilan yang diformulasikan oleh J. Stacy Adams juga telah berusaha menerangkan terhadap suatu kompensasi yaitu proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan (Suhartini, 2009). Dengan kompensasi yang layak, adil dan semakin baik

diyakini karyawan menjadi puas dan kinerja juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ernawati et al., 2023) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikan oleh kompensasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2020) mendefinisikan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari usahanya menyelesaikan tugas yang bergantung pada pengetahuan, keahlian, dedikasi, dan alokasi waktu yang diberikan kepada tugas tersebut”. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang dipakai pada semua atau sebagian tindakan atau kegiatan dari suatu organisasi yang dilakukan pada suatu periode yang sudah ditentukan dengan suatu referensi (Ibrahim & Cahyadi, 2024). Indikator Kinerja Karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara antara lain sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif (Fahraini & Syarif, 2022).

Menurut (Suwindia & Wati, 2021) ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Faktor internal yaitu, antara lain: pendidikan, jenis kelamin, motivasi dan minat, bakat, usia watak, sifat, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu imbalan atau kompensasi, faktor lingkungan fisik, suasana sarana dan prasarana, kebijakan dan sistem administrasi.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Karena data yang digunakan pada penelitian ini berbentuk angka. Peneliti ini termasuk penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor. Teknik yang digunakan untuk pengambilan datanya menggunakan kuesioner yaitu berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan ketentuan yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor yang berjumlah 33 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan metode sensus atau sampling total. Total sampling merupakan teknik yang pengambilan sampel memberikan petunjuk bahwa jumlah sampel sama dengan populasi sehingga hal ini bisa memberikan gambaran hasil pendapat oleh karyawan secara lebih akurat dan memperkecil kesalahan. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi digunakan dalam analisis statistik kuantitatif penelitian ini dengan olah data memakai SPSS.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat dipastikan melalui uji validitas. Agar kuesioner valid, pernyataannya harus mencerminkan konstruk yang ingin dinilai. Berikut adalah hasil pengujian data ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	P1	0,896		
	P2	0,902		
	P3	0,836		
	P4	0,948		
	P5	0,866		
	P6	0,931		

	P7	0,867	0,344	Valid
	P8	0,937		
	P9	0,941		
	P10	0,884		
	P11	0,875		
	P12	0,864		
	P13	0,909		
	P14	0,849		
	P15	0,948		
Kompensasi	P16	0,902	0,344	Valid
	P17	0,915		
	P18	0,858		
	P19	0,796		
	P20	0,895		
	P21	0,838		
	P22	0,883		
	P23	0,907		
	P24	0,889		
	P25	0,905		
Kinerja Karyawan	P26	0,890	0,344	Valid
	P27	0,620		
	P28	0,765		
	P29	0,810		
	P30	0,742		
	P31	0,739		
	P32	0,590		
	P33	0,853		
	P34	0,735		
	P35	0,616		
	P36	0,799		

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel yang menjadi bahan penelitian serta ketiga variabel yang diteliti mempunyai item pernyataan yang berjumlah 15,11, dan 10 item. Dari masing – masing item pernyataan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel maka itu diartikan data yang didapatkan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kegunaan kuesioner sebagai prediktor suatu variabel dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas. Konsistensi jawaban dari waktu ke waktu menunjukkan reliabilitas kuesioner. Suatu variabel dianggap dependen jika skor Cronbach's Alpha-nya lebih tinggi dari 0,60. Hasil uji data ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Tumb	Keterangan
Disiplin Kerja	0,982	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,969		
Kinerja Karyawan	0,900		

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov Test dengan hasil ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60755984
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,060
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah tahun 2025

Nilai Sig. lebih besar dari 0,05 dan taraf signifikansi 5%, maka data dianggap normal dan berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan bahwa persyaratan normalitas sudah terpenuhi pada model regresi

Uji Multikolinearitas

Menemukan korelasi antar variabel independen dalam model regresi merupakan tujuan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada variabel independen yang lemah dalam model regresi yang solid. Oleh karena itu, *Variance Inflation Factor* (VIF) merupakan metrik yang berguna untuk mengidentifikasi multikolinearitas dalam model regresi. Uji data ini menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,946	1,057	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0,946	1,057	

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 1 dan nilai VIF tidak melebihi 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Saat menguji heteroskedastisitas pada model regresi, kita mencari varians residual yang tidak merata antar observasi. Kita mengatakan terdapat heteroskedastisitas jika varians residual observasi bervariasi satu sama lain, dan terdapat homoskedastisitas jika variansnya tidak bervariasi. Uji Glejser dan Scatter Plot dapat mengidentifikasi

heteroskedastisitas. Memplot nilai residu absolut terhadap variabel independen merupakan salah satu potensi penggunaan uji Glejser. Tingkat signifikansi variabel independen menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diabaikan dalam model selama nilai signifikansi variabel independen lebih tinggi dari 0,05. Uji data menghasilkan hasil berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

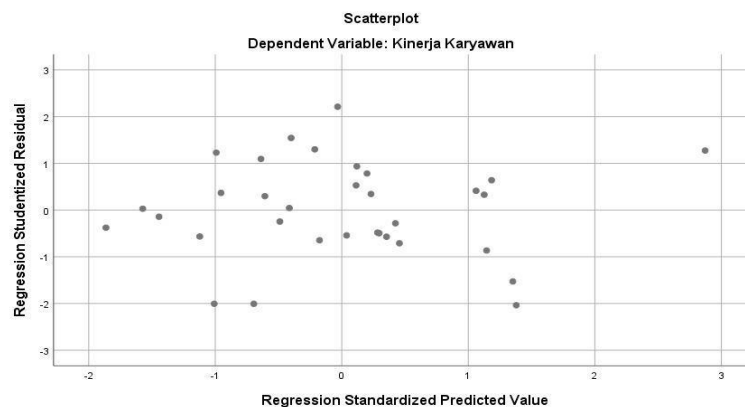
Coefficients ^a					
Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,156	2,232		-,070	,945
Disiplin Kerja	-,008	,024	-,061	-,345	,733
Kompensasi	,066	,039	,303	1,705	,099

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan dari semua variabel independen $> 0,05$ yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebagai berikut:

- Disiplin kerja adalah $0,733 > 0,05$
- Kompensasi adalah $0,099 > 0,05$

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk memastikan sifat hubungan antara variabel independen dan dependen, analisis regresi linier berganda dilakukan. Tabel di bawah ini menunjukkan model regresi yang dihasilkan menggunakan SPSS for Windows versi 25.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,112	3,988		-,028
	X1	,220	,043	,587	5,156
	X2	,418	,069	,689	6,050

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah tahun 2025

Persamaan regresi berganda berikut diperoleh dari data pada tabel, yang dihitung menggunakan program SPSS:

$$Y = -,112 + 0,220 X1 + 0,418 X2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -,112 menunjukkan bahwa rata – rata kinerja karyawan jika tidak ada variabel bebas bernilai -,112.
2. $b_1 = 0,220$, artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,220 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Disiplin Kerja). Jadi apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,220 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. $b_2 = 0,418$, artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,418 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kompensasi), Jadi apabila Kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,418 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan dengan nilai konstanta kompensasi lebih besar dari nilai konstanta disiplin kerja yang berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif lebih tinggi dibandingkan dengan disiplin kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan, uji-t mengamati bagaimana setiap variabel independen berhubungan dengan variabel dependen. Suatu hasil dianggap signifikan secara statistik jika nilai t yang dihitung lebih tinggi daripada nilai t dalam tabel. Hasil tersebut tidak signifikan jika nilai t yang dihitung lebih rendah daripada nilai t dalam tabel. Uji data ini menghasilkan hasil berikut:

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,112	3,988		-,028
	X1	,220	,043	,587	5,156
	X2	,418	,069	,689	6,050

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji t antara X1 (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan thitung = 5,156. Sedangkan ttabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 30) adalah sebesar 1,697. Karena thitung > ttabel yaitu $5,156 > 1,697$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Disiplin Kerja) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja atau dengan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
2. Uji t antara X2 (Kompensasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan thitung = 6,050. Sedangkan ttabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 30) adalah sebesar 1,697. Karena thitung > ttabel yaitu $6,050 > 1,697$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 (Kompensasi) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi atau dengan meningkatkan kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut terdapat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model yang diantisipasi sesuai atau apakah temuan analisis regresi signifikan. Berikut adalah hasil pengujian data ini:

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373,390	2	186,695	25,742	,000 ^b
	Residual	217,580	30	7,253		
	Total	590,970	32			

Sumber:Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 25,742 . Sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0.05$;db regresi = 2 : db residual = 30) adalah sebesar 3,32. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,742 > 3,32$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat di pengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Disiplin Kerja) dan (Kompensasi).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,607	2,69308

Sumber:Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh hasil R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,632. Artinya bahwa variabel kinerja karyawan (Y) karyawan memberikan kontribusi sebesar 63,2% terhadap terjadinya variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2). Sedangkan sisanya 36,8% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi dengan variabel kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,795, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang dilakukan mencapai t hitung sebesar 5,156 lebih besar dari t tabel sebesar 1,697 pada tingkat hasil yang signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti jika disiplin kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Zaini, 2021) (Rahayu & Dahlia, 2023) tetapi berbeda pendapat dengan hasil (Andriani et al., 2025) dan (Daryanti & Widyastuti, 2023).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor

Pengujian pada hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang dilakukan mencapai t hitung sebesar 6,050 lebih besar dari t tabel sebesar 1,697 pada tingkat hasil yang signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti jika kompensasi naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Zaini, 2021) dan (Ernawati et al., 2023) meskipun berbeda juga dengan hasil penelitian (Daryanti & Widyastuti, 2023)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor

Secara simultan pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan hasil perhitungan nilai F hitung yang diperoleh sebesar 25,742 lebih besar dari F tabel sebesar 3,32 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi memiliki dampak besar dibandingkan dengan disiplin kerja. Hal ini berarti jika kompensasi dan disiplin kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil positif dan signifikan sesuai dengan pendapat (Zaini, 2021), (Rahmadani et al., 2023) dan (Daryanti & Widyastuti, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi kompensasi dan disiplin kerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor, disimpulkan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kedua variabel memberikan pengaruh positif terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik serta pemberian kompensasi yang adil dan sesuai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar Klinik Tiara Cibinong Kabupaten Bogor lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan serta kepatuhan terhadap kebijakan yang berlaku. Klinik perlu memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan standar dan harapan organisasi dengan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi serta teguran yang proporsional bagi yang melanggar. Selain itu Klinik sebaiknya meningkatkan sistem kompensasi, termasuk penyesuaian gaji. Kompensasi memiliki dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan disiplin kerja, sehingga perlunya penyesuaian gaji sangat mendesak karena hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(3), 54–66.
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Optimal*, 20(1), 27–42.
- Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyono, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 15(3), 156–173.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center For Academic Publishing Server),.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, R. M., & Cahyadi, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Autokorindo Pratama. *Manajemen Dewantara*, 8(3), 323–332. <https://doi.org/10.30738/md.v8i3.18662>
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>

- Octavia, A. N., Prihatini, P., & Saraswati, D. C. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Tri Setya Abadi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(01), 01–10. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i01.647>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 6(2), 116–126.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Suhartini, S. (2009). Keadilan dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis, ed(khus)*, 103–114. <https://doi.org/10.20885/jsb.ed.khus.art7>
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja Pegawai: Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Mpu Kuturan Press.
- Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1). <https://doi.org/10.52333/destek.v9i1.702>