

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PARTNERS BUILD CEMERLANG TANGERANG CITY

Amalia Zahrina Maharani¹, Ipah Masripah², Dahlia Amelia³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Utpadaka Swastika

Email: zahrinamaharani72@gmail.com, ipahmasrifa@yahoo.com, dahliaamelia13@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze how much influence the variables of compensation and work discipline have on employee performance, compensation on employee performance, work discipline on employee performance of PT Mitra Bangun Cemerlang, Tangerang City. The method used is quantitative method, which uses a Likert scale measuring instrument, with nonprobability sampling technique (saturated sampling, that is, if the number is increased, it will not increase representation so that it will not affect the value of the information that has been obtained, as many as 85 employees). The data collection method uses a questionnaire via google form. The hypotheses proposed were statistically tested using the Smart PLS 4.0 program. From the results of this study, it shows that compensation has a positive but insignificant effect on employee performance because the original sample value is 0.149 and P Values 0.314, work discipline has a positive and significant effect on employee performance because the original sample value is 0.710 and P Values 0.000. Together the compensation and work discipline variables have a moderate effect with an R-Square value of 0.688 or 68.8%.

DOI:
10.31000/combis.v6i3.
12202

Article History:

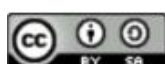
Received : 06/08/2024
Reviewed : 13/08/2024
Revised : 14/08/2024
Accepted : 30/08/2024

Keywords:

Compensation, Work
Discipline and Employee
Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bangun Cemerlang, Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu menggunakan alat ukur skala likert, dengan teknik nonprobability sampling (sampling jenuh, yaitu bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh, sebanyak 85 karyawan). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik menggunakan program SmartPLS 4.0. Dari hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi ada berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai original sample 0,149 dan P Values 0,314, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai original sample 0,710 dan P Values 0,000. Secara bersama-sama variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh moderat dengan nilai R-Square adalah sebesar 0,688 atau 68,8%.



PENDAHULUAN

Karyawan merupakan alat yang harus dijaga, karena karyawan merupakan alat penggerak seluruh kegiatan operasional perusahaan. Karyawan dapat memberikan kecerdasan dan segala yang mereka bisa untuk pelaksanaan bisnis dan keberlangsungan suatu bisnis perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, yaitu dengan memberikan kompensasi yang cukup dan memadai bagi karyawan seperti upah atau gaji, *insentif*, *reward*, fasilitas dan tunjangan. Dengan adanya *reward* ini kinerja karyawan dapat diukur dengan cara membantu perusahaan untuk mencapai lebih banyak target yang didapatkan dan tentunya mewujudkan tujuan perusahaan. Jika karyawan belum mencapai kepuasan dalam hal *reward* dapat mengakibatkan kinerja yang kurang optimal, sebaiknya perusahaan dapat membuat aturan kerja yang baik, agar bisa ditaati oleh karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang sudah dan telah dilakukan oleh Amelia (2021), Siska dan Fadillah (2022), serta Triastuti dkk (2022). Dengan adanya kompensasi dan disiplin kerja membuat para karyawan mempunyai motivasi atau dorongan semangat bagi karyawan untuk membuat mereka bekerja lebih keras dan juga loyalitas kepada perusahaan. Dengan adanya motivasi membuat karyawan akan bekerja semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan dan juga membantu pencapaian tujuansuatu perusahaan.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan faktor penentu yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan secara terus menerus bagi karyawan untuk bersama-sama melaksanakan peraturan perusahaan yang berlaku, dan sangat dibutuhkan karyawan yang disiplin dalam bekerja. Karena semakin disiplin karyawan dalam bekerja dan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku, akan semakin tinggi juga prestasi kinerja yang akan dicapai oleh karyaewan tersebut. Apabila tidak ada disiplin karyawan maka akan sulit dan kurang optimal untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Elsi (2020), Purnawati (2022), serta Halim (2022).

Budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena, dengan adanya budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan menjadi lebih berkembang di dalam organisasi. Budaya organisasi juga merupakan nilai-nilai atau norma-

norma yang relatif lama masa berlakunya dan yang akan disepakati oleh para anggotanya. Dan mendapat dukungan dari para anggota sebagai norma perilaku dalam memecahkan masalah organisasi yang bisa diharapkan dapat melewati tantangan era saat ini dan di masa depan.

LANDASAN TEORI

Menurut Kasmir (2018:208) ada 6 (enam) indikator kinerja yang mempengaruhi terhadap penilaian kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu perusahaan, diantaranya: 1. Kualitas (mutu), 2. Kuantitas (Jumlah), 3. Waktu (Jangka Waktu), 4. Penekanan Biaya, 5. Pengawasan, 6. Hubungan antar karyawan.

Menurut Kasmir (2019), bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki 10 (sepuluh) tujuan, diantaranya: Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompensasi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja, dan menerapkan sanksi. Tujuan pelatihan ini untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik, untuk menambah pengetahuan dan keahliannya.

Menurut Sinambela (2019:234-235), faktor-faktor yang mempengaruhi kompendasi adalah kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, ketersediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan pertukaran yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2023:89-92) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja diantaranya, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawannya, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hipotesis yang disimpulkan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bangun Cemerlang, Kota Tangerang

H2: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap karyawan PT Mitra Bangun Cemerlang, Kota Tangerang.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bangun Cemerlang, Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2021) desain penelitian kuantitatif dimulai dengan teknis membicarakan masing-masing bagian konstruksi desain penelitian seperti judul penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, hipotesis penelitian, penentuan variabel dan indikator variabel, pengukuran, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan data primer (kuesioner dengan *google form* dan data sekunder yang didapatkan dari sumber-sumber pustaka seperti: buku, jurnal dan informasi lainnya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu *Smart Partial Least Square* (SmartPLS). Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan *software SmartPLS*. Dengan *Outer Model* dan Persamaan *Outer Model*, *Inner Model* dan Persamaan *Inner Model*, Model Penelitian, Uji Validitas: *Convergent*, *Discriminant Validity*, Uji *Reabilitas* (*Path CoeffiCent*), Evaluasi Model: Uji *F-Square*, Uji *R-Square*, Uji Model *Fit*.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian diolah dengan melakukan analisis kuantitatif diantaranya yaitu analisis deskriptif dengan cara mendeskripsikan butir-butir pernyataan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel yang akan diteliti, selain itu juga peneliti menggunakan tiga variabel yang diujikan pada penelitian ini, dimana masing-masing variabel tersebut akan diuji pengaruhnya terhadap satu sama lain

Berdasarkan variabel Kompensasi pada indikator Kinerja dan produktivitas kerja dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 responden (43,5%), responden yang memilih setuju sebanyak 44 responden (51,8%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 3 responden (3,5%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel pada indikator kemampuan membayar dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 39 responden (45,9%), responden yang memilih setuju sebanyak 41 responden (48,2%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak

The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Partners Build Cemerlang Tangerang City By Amalia Zahrina Maharani¹, Ipah Masripah², Dahlia Amelia³

4 responden (4,7%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kompensasi pada indikator ketersediaan membayar dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 32 responden (37,6%), responden yang memilih setuju sebanyak 45 responden (52,9%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 7 responden (8,2%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kompensasi pada indikator suplai dan permintaan tenaga kerja dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 24 responden (28,2%), responden yang memilih setuju sebanyak 56 responden (65,9%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 4 responden (4,7%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kompensasi pada indikator serikat pekerja dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 25 responden (29,4%), responden yang memilih setuju sebanyak 52 responden (61,2%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 7 responden (8,2%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kompensasi pada indikator undang-undang dan peraturan yang berlaku dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 responden (43,5%), responden yang memilih setuju sebanyak 39 responden (45,9%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 8 responden (9,4%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel Disiplin kerja pada indikator besar kecilnya pemberian kompensasi dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 24 responden (28,2%), responden yang memilih setuju sebanyak 27 responden (31,7%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 26 responden (30,6%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 7 responden (7,0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel disiplin kerja pada indikator ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju

The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Partners Build Cemerlang Tangerang City By Amalia Zahrina Maharani¹, Ipah Masripah², Dahlia Amelia³

sebanyak 40 responden (47,1%), responden yang memilih setuju sebanyak 43 responden (50,6%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,2%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel disiplin kerja pada indikator ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 responden (41,1%), responden yang memilih setuju sebanyak 43 responden (50,6%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 6 responden (7,1%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel disiplin kerja pada indikator keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 30 responden (35,3%), responden yang memilih setuju sebanyak 52 responden (61,2%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 2 responden (2,4%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel disiplin pada indikator ada tidaknya pengawasan pimpinan dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 23 responden (27,1%), responden yang memilih setuju sebanyak 56 responden (65,9%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 5 responden (5,9%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel disiplin kerja pada indikator ada tidaknya perhatian kepada para karyawan dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 responden (36,5%), responden yang memilih setuju sebanyak 50 responden (58,8%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 3 responden (3,5%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel disiplin kerja pada indikator diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 26 responden (30,6%), responden yang memilih setuju sebanyak 57 responden (67,1%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 1 responden (1,2%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang

memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kinerja karyawan pada indikator kualitas (mutu) dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 responden (36,5%), responden yang memilih setuju sebanyak 50 responden (58,8%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 3 responden (3,5%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kinerja karyawan pada indikator kuantitas (jumlah) dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 21 responden (24,7%), responden yang memilih setuju sebanyak 61 responden (71,8%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 2 responden (2,4%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kinerja karyawan pada indikator waktu (jangka waktu) dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 23 responden (27,1%), responden yang memilih setuju sebanyak 54 responden (63,5%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 6 responden (7,1%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kinerja karyawan pada indikator penekanan biaya dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 22 responden (25,9%), responden yang memilih setuju sebanyak 56 responden (65,9%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 6 responden (7,1%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kinerja karyawan pada indikator pengawasan dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 24 responden (28,2%), responden yang memilih setuju sebanyak 52 responden (61,2%), responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 8 responden (9,4%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

Berdasarkan variabel kinerja karyawan pada indikator hubungan antar karyawan dapat dilihat bahwa dari 85 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 responden (40%), responden yang memilih setuju sebanyak 47 responden (55,3%), responden yang memilih

ragu-ragu sebanyak 3 responden (3,5%), responden yang memilih tidak setuju sebanyak 0 responden (0%) dan responden yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,2%).

PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN

1. Hasi Uji Validitas

Car melakukan Uji Validitas yaitu Convergent validity dan discriminan validity. Dalam pengujian ini peneliti menggunakan 85 responden untuk diuji validitasnya dengan tujuan mengkaji kuesioner peneliti kepada responden. KP (Kompensasi = variabel laren eksogen 1, DK (Disiplin Kerja) = variabel laten eksogen 2, KK (Kinerja Karyawan) = variabel laten endogen.

Hasil menunjukkan KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6, DK1,DK2, DK3, DK4, DK5, DK6, DK7, KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6. Memiliki nilai loading factor < 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid.

2. Hasil Uji Reabilitas Konstruk (*Construct Reability*)

Hasil analisis uji reabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*:

Hasil Uji *Construct Reliability*

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
DISIPLIN KERJA	0.925	0.927	0.940	0.693
KINERJA KARYAWAN	0.939	0.941	0.952	0.766
KOMPENSASI	0.871	0.873	0.903	0.608

Sumber: Output Data Program SmartPLS Versi 4.0

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari masing-masing variabel yang diteliti memiliki nilai di atas 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik (Ghozali,2021).

3. Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Partners Build Cemerlang Tangerang City By Amalia Zahrina Maharani¹, Ipah Masripah², Dahlia Amelia³

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.710	0.697	0.135	5.262	0.000
KOMPENSASI -> KINERJA KARYAWAN	0.149	0.148	0.148	1.008	0.314

Sumber: Output Data Program SmartPLS Versi 4.0

Berdasarkan informasi tabel diatas untuk *path coefficient*, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *original sampel* yaitu 0,149; t- statistik dengan nilai 1,008 dan *p value* > 0,05 yaitu 0,314. Dengan demikian kompensasi positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga H1 diterima. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *original sampel* yaitu 0,710; t-statistik dengan nilai 5,262 dan *p-value* < 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian, disiplin kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga H2 didukung.

4. Hasil Uji F-Square

Hasil Uji F-Square dapat dilihat pada tabel

Hasil Uji F-Square

	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN	KOMPENSASI
DISIPLIN KERJA		0.598	
KINERJA KARYAWAN			
KOMPENSASI		0.026	

Sumber: Output Data Program SmartPLS Versi 4.0

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat nilai *f-square* Kompensasi (KP) terhadap Kinerja Karyawan (KK) adalah sebesar 0,026, karena nilai *f-square* kompensasi (KP) terhadap kinerja karyawan (KK) lebih besar dari 0,15 maka dapat dikatakan bahwa kompensasi (KP) memiliki pengaruh yang menengah terhadap kinerja karyawan (KK).

5. Hasil Uji R-Square

Hasil Uji nilai R-Square dapat dilihat pada tabel

Hasil Uji R-Square

	R-square	Adjusted R-square
KINERJA KARYAWAN	0.696	0.688

Sumber: Output Data Program SmartPLS Versi 4.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa *R-Square* Kinerja Karyawan sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa 69,6% variabel Kinerja Karyawan (KK) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen Kompensasi dan Disiplin Kerja. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh moderat terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil Uji Model Fit (NFI)

Menurut pendapat Ghozali (2021) salah satu ukuran fit pertama yang diusulkan dalam literatur SEM adalah *normed fit index* oleh Bentler dan Bonnet (1980). NFI didefinisikan sebagai 1 dikurangi chi dari model yang diusulkan dibagi dengan nilai-nilai Chi² dari model nol. Akibatnya, NFI menghasilkan nilai 0 dan 1. Semakin dekat NFI ke 1, semakin baik kecocokannya, nilai NFI di atas 0,9 biasanya mewakili kecocokan yang dapat diterima. Berikut hasil model fit dalam penelitian ini.

Hasil Uji Model *Fit* (NFI)

	Model jenuh (saturated)	Perkiraan model
SRMR	0.064	0.064
d_ ULS	0.775	0.775
d_G	0.658	0.658
Chi-square	282.056	282.056
NFI	0.807	0.807

Sumber: Output Data Program SmartPLS Versi 4.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa besarnya uji model *fit* atau NFI adalah sebesar 0,807 atau kurang dari 0,9, sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak sesuai dengan basis komperatif dan tidak sesuai terhadap batas kesesuaian garis model *fit*.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan beberapa kesimpulan Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil *path coefficients* sebesar 0,149 atau 14,9% dan memiliki nilai *p-value* yaitu 0,314 atau 31,4% lebih dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,9%, maka H1 dapat diterima. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil *path coefficients* sebesar 0,710 atau 70,1% dan memiliki nilai *p-value* 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut

The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Partners Build Cemerlang Tangerang City By Amalia Zahrina Maharani¹, Ipah Masripah², Dahlia Amelia³

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan besarnya 70,1%, maka H2 dapat diterima. Pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil *R-Square* sebesar 0,688 atau 68,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh moderat terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Bangun Cemerlang, Kota Tangerang yaitu sebesar 68,8%, maka H3 dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator Cetakan Kesatu*. Pekanbaru: Penerbit Zanafafa Publishing.
- Ghozali, Imam. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2023. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0. Edisi pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarsiman. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Cetakan keenam*. Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.
- Noor. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen. Cetakan kedua*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Priansa, Donni Juni. 2021. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan keempat*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahman, Abd. 2022. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung: Penerbit CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sinambela, Lijan Potlak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan keempat*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Perkasa.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Edisi kedua Cetakan kedua*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit PT. Putsaka Baru Press.

The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Partners Build Cemerlang Tangerang City By Amalia Zahrina Maharani¹, Ipah Masripah², Dahlia Amelia³

Sutrisno, Edy. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kedua belas*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group.

Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan Cetakan Pertama*. Lombok Tengah: Penerbit Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian.

**The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Partners
Build Cemerlang Tangerang City By Amalia Zahrina Maharani¹, Ipah Masripah², Dahlia Amelia³**