

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ALFA SCORPII MEDAN**

Oleh :

Nikous Soter Sihombing¹

In Verawaty Marbun²

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung^{1,2}

Email : sihombingnikoussoter@gmail.com

ABSTRAK

PT. Alfa Scorpii Medan merupakan perusahaan dealer resmi produk sepeda motor Yamaha yang dipercayakan perusahaan Yamaha untuk bergerak dibidang jasa penjualan sepeda motor. Yamaha berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial dan Disiplin kerja sebagai variabel independen (bebas). Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi finansial dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 175 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 122 orang, menggunakan metode sampling dengan teknik accidental sampling, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Data – data yang telah menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut, $Y = 0,106 + 0,824X_1 + 0,138X_2$ Nilai koefisiennya menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Nilai signifikan tiap variabel dibawah 0.05. Pada X_1 tingkat signifikansinya adalah sebesar 0,00 dan pada X_2 tingkat signifikansinya adalah sebesar 0,0. Jadi dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai Ftabel adalah sebesar 3,07. Nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 375,484. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Angka Adjusted R Square sebesar 0,861 menunjukkan bahwa sebesar 86,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini. Meskipun karyawan menilai baik Kompensasi finansial dan disiplin kerja sebaiknya perusahaan tetap melakukan peningkatan kompensasi finansial serta disiplin kerjanya agar kinerja karyawan dapat dilakukan tepat waktu secara efektif dan efisien.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

***THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND THE WORK
DISCIPLINE OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT. ALFA SCORPII MEDAN***

ABSTRACT

PT. Alfa Scorpii Medan is an official dealer of Yamaha motorcycle products entrusted by Yamaha companies to engage in motorcycle sales services. Yamaha strives to continuously improve the overall performance of its employees. This study aims to determine how much influence the Financial Compensation and Work Discipline on the Performance of employees of PT. Alfa Scorpii. The variables in this study are financial compensation and work discipline as an independent variable. It is suspected that there is a positive and significant effect between financial compensation and work discipline on employee performance in this study. The population in this study amounted to 175 people and the sample used as many as 122 people, using sampling methods with accidental sampling techniques. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The data that has produced the following regression equation, $Y = 0,106 + 0,824X_1 + 0,138X_2$. The coefficient value

indicates that the independent variable has a positive effect on the dependent variable. The significance value of each variable is below 0.05. At X_1 the significance level is 0,00 and at X_2 the significance level is 0,0. So it can be concluded that X_1 and X_2 affect the variable Y. Ftable value is 3,07. The calculated F value is 375,484. It can be concluded that the independent variable, namely Financial (X_1) and Work Discipline (X_2) together has a positive and significant effect on Employee performance variable (Y). Figures Adjusted R Square of 0,861 shows that 86.1% of employee performance can be explained by financial compensation and work discipline. While the remaining 13.9% is explained by other variables not included in this research variable. Even though employees rate both financial compensation and work discipline, the company should continue to increase financial compensation and work discipline so that employee performance can be carried out on time effectively and efficiently.

Keywords: Financial Compensation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari segala aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang mencakup gaji atau upah, ditambahkan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus bersifat adil dan layak karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Jika program kompensasi finansial diberikan secara adil dan layak, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga prestasi kerja karyawan juga meningkat.

Tetapi pada kenyataan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

Selain kompensasi finansial, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tujuan disiplin kerja adalah untuk memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok dan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada perusahaan. Disiplin kerja bukan hanya bermanfaat bagi karyawan tetapi bermanfaat bagi perusahaan yaitu akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Medan”.

URAIAN TEORITIS

2.1. Kompensasi Finansial

2.1.1. Pengertian Kompensasi Finansial

“Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang mencakup gaji atau upah, ditambahkan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan” (Hasibuan, 2017:119).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi Finansial

Keputusan kompensasi menurut Hasibuan (2017:127), dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, sehingga organisasi perlu mempertimbangkan faktor tersebut dalam mendesain program kompensasinya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:89), “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, produser kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

2.2.3 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194), “kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan organisasi dan norma-norma yang berlaku.” Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, diantaranya:

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
 - a. Hadir tepat waktu
 - b. Pulang sesuai waktu
2. Mengerjakan Semua pekerjaan dengan baik
 - a. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan
 - b. Ketelitian dalam bekerja
3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku
 - a. Berpakaian rapi
 - b. Memakai seragam yang ditetapkan
 - c. Pemeliharaan fasilitas kantor

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara,2011:67).

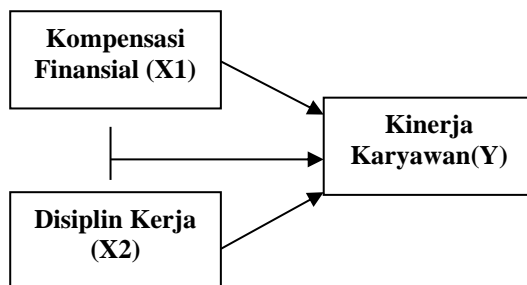
Faktor utama yang berkaitan dengan tujuan organisasi adalah mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2011:7), “bahwa kinerja berasal dari kata performance yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja.”

2.3.4 Dimensi Pekerjaan

Adapun dimensi-dimensi kinerja menurut Mathias dan Jackson (2011:121), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

2.5 Kerangka Berpikir



Sumber : Diolah penulis 2019

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap jawaban rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018:96). Dari kerangka konseptual diatas, amaka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan pada PT. Alfa Scorpii Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi penjualan pada PT. Alfa Scorpii Medan.
3. Kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi penjualan pada PT. Alfa Scorpii Medan.

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Alfa Scorpii Medan, yang beralamat di Jl. H.

Adam Malik No.30, Silalas, Medan Barat, Medan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2019 sampai bulan Agustus 2019

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi penjualan pada PT. Alfa Scorpii Medan yang berjumlah 175 karyawan.

3.2.2 Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 175 orang sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{175}{1+175(0,05)^2}$$

$$n = \frac{175}{1+0,4375}$$

$$n = \frac{175}{1,4375}$$

$$n = 121,73 \text{ responden}$$

disesuaikan oleh peneliti menjadi 122 responden

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Studi Dokumentasi

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Kriteria dalam menentukan uji validitas suatu kusioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected iten total correlation*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setiap pertanyaan yang sudah ditanyakan valid dalam uji validitas akan ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_n \geq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan riabel/memenuhi syarat reliabilitas.
2. Jika $r_n \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tidak memenuhi syarat reliabilitas.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisaan data agar dapat diketahui gambaran data yang sedang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regenerasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen.

Hipotesis yang akan diuji dalam pengembalian keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Hipotesis yang akan diuji dalam pengembalian keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Kompensasi Finansial dan Disiplin

Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Jika koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Dan Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Alfa Scorpii Medan

PT. Alfa Scorpii didirikan pada bulan Agustus 1978 di jalan H.M. Yamin. Pendirinya merupakan etnis Tionghoa bernama Taufik. Awalnya tujuan dari pendirian perusahaan ini sebagai *dealer* sepeda motor Yamaha. Kemudian pada tahun 2007 didirikan bangunan baru di jalan Adam Malik dan pusat penjualan di pindahkan ke kantor baru sedangkan bangunan lama digunakan sebagai pusat pelatihan *marketing* di Sumatera Utara. Kemudian pada tahun 2008 didirikan PT. Alfa Scorpii Medan, yang beralamat di Jl. H. Adam Malik No.30, Silalasa, Medan Barat, Medan.

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT. Alfa Scorpii Medan dapat diuraikan sebagai berikut :

Visi :

1. Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia
2. Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid,

dan infrastruktur yang tepat guna.

Misi :

1. Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembang bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (Penjualan, Perawatan, dan Suku Cadang) baru di Indonesia.
2. Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
3. Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
4. Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi harus terkoordinasi sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya yang dimiliki serta lingkungan yang mempengaruhinya. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas saling ketergantungan. Bentuk-bentuk bagan struktur organisasi dibagi menjadi :

1. Bentuk Vertikal
Dalam bentuk ini, sistem organisasi pimpinan sampai organisasi atau pejabat yang lebih rendah digariskan dari atas kebawah secara vertikal.
2. Bentuk Horizontal
Dalam bentuk ini, saluran wewenangnya dari puncak pimpinan sampai dengan satuan organisasi atau pejabat yang

terendah disusun atau digariskan dari kiri kearah kanan atau sebaliknya.

3. Bentuk Lingkaran

Dalam bentuk ini saluran wewenang dari puncak pimpinan dengan satuan organisasi atau pejabat yang terendah disundari pusat lingkaran kearah bidang lingkaran.

4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Kuisisioner). Statistik Deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran Kuisisioner kepada 122 Orang responden karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan, yang beralamat di Jl. H. Adam Malik No.30, Silalas, Medan Barat, Medan.

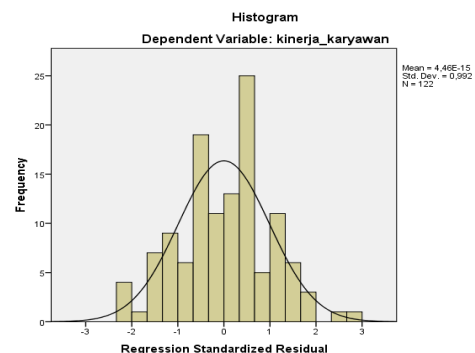
4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian.

4.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

a. Histogram



Sumber : data output SPSS (2019)

Gambar 4.1 : Uji Normalitas Histogram

Dari gambar diatas terlihat bahwa pola distribusi secara normal, karna grafik histogram menunjukkan garis diagonal yang cenderung seimbang antara sisi kiri maupun kanan.

b. Grafik Normalitas P-P Plot Of Regression

Tabel 4.1 : Uji Normalitas Data

		One-Sample Smirnov Test	Kolmogorov- Smirnov Test
		Unstandardized Residual	
N			122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	000	0000
	Std. Deviation	8053	,1282
	Absolute		,109
Most Extreme Differences	Positive		,109
	Negative		-,066
Kolmogorov-Smirnov Z			1,204
Asymp. Sig. (2-tailed)			,110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPPS 2019

4.3.2 Uji Multikolinearitas

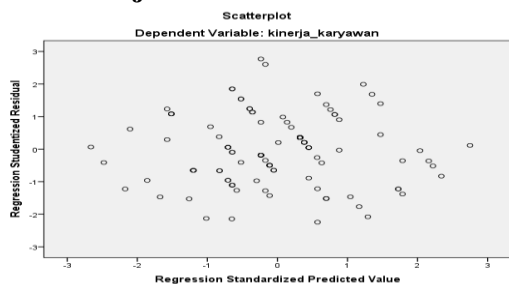
Terlihat bahwa nilai Tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan. Oleh karna itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah Multikolinearitas.

Tabel 4.2 Nilai Tolerance

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
(Constant)	,106	,150				
kompen 1sasi_fin ansial	,824	,040	,847	,696	1,437	
disiplin_ kerja	,138	,041	,136	,696	1,437	

Sumber : Output SPSS 2019

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 2019

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

4.3.4 Uji Autokorelasi

Berdasarkan output diatas diketahui nilai DW 2,426, Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 0.05, jumlah sampel 122 (N

= 122) dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$) = 2,50 maka diperoleh nilai DU 1,737. Nilai DW 2,301 lebih besar dari batas atas yakni 1,737 dan kurang dari ($4-du$) $4 - 1,737 = 2,263$ sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi Autokorelasi.

4.3.5 Uji Validitas

Untuk mengukur vaaliditas setiap butir pernyataan, maka digunakan *<product moment*. Dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan uji 2 sisi sig.0,005) maka instrumen atau item-item tersebut dinyatakan valid.

Setelah di Uji Validitas variabel X_1 (Kompensasi Finansial) Item pertanyaan sebanyak 6 semua dinyatakan valid karna nilai *Corrected Item- item Correlation* (r_{hitung}) $> 0,1764$. Maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Setelah di Uji Validitas variabel X_2 (Disiplin Kerja) Item pertanyaan sebanyak 7 semua dinyatakan valid karna nilai *Corrected Item- item Correlation* (r_{hitung}) $> 0,1764$.

4.3.6 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian realiabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dapat dipercaya. Jika nilai koefisien cronbach alpha $> 0,6$

Kriteria pengujiannya :

- Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $> 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya).

1. Finansial (X₁)

Berdasarkan hasil output Reliability Variabel Kompensasi Finansial (X₁) dapat diketahui bahwa variabel tersebut Reliabel dengan memakai Cronbach's Alpha adalah 0,710 yang berarti 0,710 > 0.60. Dengan demikian keseluruhan instrumen pertanyaan kuisisioner dalam penelitian ini sudah memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat melanjutkan uji selanjutnya karna sesuai dengan rumus yang sudah ditentukan.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil output Reliability Variabel Disiplin Kerja (X₂) dapat diketahui bahwa variabel tersebut Reliabel dengan Cronbach's Alpha yaitu adalah 0,696 yang berarti 0,696 > 0.60. dengan demikian, keseluruhan instrumen pertanyaan kuisisioner dalam penelitian ini sudah memiliki reliabilitas yang tinggi.

3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Output Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa variabel tersebut Reliabel dengan Cronbach's Alpha adalah 0,779 yang berarti 0,779 > 0.60. Dengan demikian, keseluruhan instrumen pertanyaan kuisisioner dalam penelitian ini sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Dan mampu melanjutkan uji selanjutnya dalam penelitian ini karna sudah memenuhi ketetapan yang sudah ditetapkan.

4.4 Metode Analisis Regresi linear Berganda

Tabel 4.3 : Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.106	.150		.708	.480

kom-pensasi-finansial	.824	.040	.847	20,846	.000
disiplin-kerja	.138	.041	.136	3,346	.001

Sumber : hasil pengolahan SPSS , tahun 2019

Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,106 + 0,824X_1 + 0,138X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0,106, ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja dianggap konstan maka tingkat variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,106.
2. Koefisien b1 (X₁) = 0,824, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel Kompensasi Finansial ditingkatkan maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,824.
3. Koefisien b2 (X₂) = 0,138, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika variabel Kompensasi Finansial ditingkatkan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,138.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas (X₁ dan X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.5 : Hasil Uji signifikansi parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,106	,150		,708	,480
1 kompensasi_finansial	,824	,040	,847	20,846	,000
1 disiplin_kerja	,138	,041	,136	3,346	,001

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber Output 2019

- Pengujian hipotesis pertama (H_1).
Variabel Kompensasi Finansial adalah 20,846 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai t_{tabel} pada alpha 5 % dan dfl = 119 adalah 1.980 . diketahui nilai sig untuk pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $20,846 > t_{tabel}$ 1.980, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara positif kompensasi finansial (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- Pengujian hipotesis kedua (H_2).
Variabel disiplin kerja adalah 3,346 dengan tingkat signifikan 0,001 dan nilai t_{tabel} pada alpha 5 % dan dfl = 119 adalah 1.980. Diketahui nilai sig untuk Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,346 > t_{tabel}$ 1.980, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.16 : hasil uji F signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12,566	2	6,283	375,484	,000 ^b
1 Residual	1,991	119	,017		
Total	14,557	121			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kompensasi_finansial

Sumber : Output 2019

Dapat dilihat hasil uji F secara simultan, dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 375,484$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,07$ nilai $F_{hitung} = (375,484 > 3,07)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan (Y).

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7 : hasil pengujian Koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,929 ^a	,863	,861	,12935	2,426

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, kompensasi_finansial

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Output 2019

1. Nilai R sebesar 0,929 berarti hubungan antara variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Sebesar 0,929 artinya hubungannya sangat erat. Karena R mendekati 1.
2. Nilai Adjusted R Square 0,861 berarti 86.1 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 13,9 % dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini.
3. Standard Error of the Estimate artinya untuk mengukur variasi dari nilai yang diprediksi, nilai Standard Error of the Estimate 0,12935.

4.6 Interpretasi Hasil

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 20,846 > t_{tabel} 1.980$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif kompensasi finansial (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,824 membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila kompensasi finansial meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini

berarti “kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hal ini didukung berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ahok Alpa Beta (Skiripsi, 2015) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hulu dengan hasil karakteristik pekerjaan, kompensasi dan disiplin berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan yang menyatakan bahwa Variabel disiplin kerja adalah 7,351 dengan tingkat signifikan 0,000 dan nilai t_{tabel} pada alpha 5 % dan $df = 119$ adalah 1.980. Diketahui nilai sig untuk disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,346 > t_{tabel} 1.980$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,138 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti “disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Hamian Laly (Skripsi, 2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil dari penelitian ini adalah Kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan yang menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 375,484$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,07$ nilai $F_{hitung} = (375,484 > 3,07)$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Alfa Scorpii Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Mardi Astuti (2016) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." yang merupakan bahwa secara Simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Peneliti dapat menyimpulkan dengan Hipotesis dari pembahasan ini adalah "**Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Medan**".

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang mana diperoleh persamaan $Y = 0,106 + 0,824X_1 + 0,138X_2$ yang artinya bahwa nilai konstanta sebesar 0,106 sehingga menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja dianggap konstan. Pada koefisien korelasi variabel Kompensasi Finansial sebesar 0,824 yaitu menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan begitu juga pada koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,138 yaitu menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji t) bahwa variabel Pengawasan Diketahui nilai sig untuk pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung}, 20,846 > t_{tabel} 1,980$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada variabel

Diketahui nilai sig untuk Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,346 > t_{tabel} 1.980, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

3. Berdasarkan Uji Simultan dapat dilihat hasil uji F secara simultan, dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 375,484$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,07$ nilai $F_{hitung} = ((375,484 > 3,07))$ dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi finansial (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi R sebesar 0,929 berarti hubungan antara variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Sebesar 0,929 artinya hubungannya sangat erat, karena R mendekati 1. Selanjutnya, dari hasil Nilai Adjusted R Square 0,861 kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi finansial dan Disiplin kerja. Sedangkan sisanya 0,139 atau 13,9% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan

untuk peneliti yang lainnya untuk masa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas karena jumlah sampel yang digunakan hanya 122 orang responden. Dan juga peneliti mempunyai keterbatasan waktu untuk dapat melakukan survei pada PT. Alfa Scorpii Medan Adanya keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuisioner terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup sibuk.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran untuk diperhatikan bagi pihak – pihak yang terkait di PT. Alfa Scorpii Medan, adapun saran peneliti adalah :

1. Hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja tiap karyawan untuk tetap bertahan dan lebih meningkat. Meskipun Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja pada PT. Alfa Scorpii Medan dinilai baik oleh setiap karyawan, sebaiknya pihak perusahaan terus melakukan peningkatan kompensasi finansialnya agar karyawan semakin merasa termotivasi dalam bekerja secara efisien dan efektif dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.
2. Hendaknya Perusahaan memperhatikan kondisi karyawan apakah tugas – tugas yang akan diberikan sudah sesuai dengan

- bagiannya masing – masing guna menghindari kinerja Karyawan menurun dan berakibat buruk bagi Perusahaan. Sesuai dengan data yang diterima dari PT. Alfa Scorpii Medan karyawan yang bekerja hendaknya diberikan pelatihan agar dapat lebih profesional dan maksimal dalam bekerja, dan menunjukkan kinerja yang sangat baik bagi organisasi atau perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan judul yang sama disarankan untuk memperbanyak sampel penelitian serta mempertajam pemahaman melalui literatur – literatur yang lebih lengkap sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 14(2).
- Beta, A. A. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Ilmiah Cano Ekonomos*, 4(1)Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Up Date PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh. *Manajemen*, 2(1), 36-45
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Laly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 84-94.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Edisi Kedua). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, W. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sastrohadimilyo, S. (2009) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara

Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2013). *Dasar Dasar Manajemen Pemasaran*

Sutrisno, E, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.