

The Influence of Discipline and Compensation on Employees Performance at PT. Federal International Finance (FIF Group) Sawahan

Sonya Nurfalia^{1*}, Afriyeni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

Corresponding Author: Sonya Nurfalia sonyatan05@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Discipline, Compensation, Employee Performance

Received : 5 December

Revised : 20 December

Accepted: 21 January

©2023 Nurfalia, Afriyeni: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to test the discipline and compensation variable influence of PT. Federal International Finance (FIF Group) Sawahan's employees performance. The types of this study is quantitative research with the employees of PT. FIF Sawahan as sample population. The data collection is carried out by questionnaire to the 40 employees using saturated sampling technique which are all of population members are sample. This data is analyzed using multiple linear regression with the SPSS software. The results of this study indicate that the discipline has the positive and significant effect on employees performance confirmed by the value of t-count is more than t-table $5,131 > 0,3081$ with the significant value is less than the alpha value $0,00 < 0,05$. The compensation has the positive and significant effect on employees performance confirmed by the value of t-count is more than t-table $2,430 > 0,3081$ and the significant value is less than alpha value $0,020 < 0,05$

Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF Group) Sawahan

Sonya Nurfalia^{1*}, Afriyeni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang

Corresponding Author: Sonya Nurfalia sonyatan05@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: Kedisiplinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Received : 5 December

Revised : 20 December

Accepted: 21 January

©2023 Nurfalia, Afriyeni: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF Group) Sawahan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT FIF Sawahan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $5,131 > 0,3081$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha $0,00 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $2,430 < 0,3081$ dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha $0,020 < 0,05$

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak di ikutsertakan.

Perkembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan untuk mencapai tujuan pembangunan. Untuk mencapainya, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerangka kerja yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya secara optimal untuk mencapai hasil yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sukidi & Wajdi, 2017). Untuk memberikan tenaga yang profesional, kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan.

Semakin banyak pekerja yang memiliki kinerja yang unggul, efisiensi organisasi secara umum akan meningkat dengan tujuan agar organisasi dapat bertahan dalam persaingan dunia.

Kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai manifestasi integritas kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai performa kerja sesuai dengan perannyapada sebuah perusahaan dalam rentan waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Triastuti, 2019).

PT. FIF Sawahan adalah perusahaan bergerak pada layanan finance khususnya pembiayaan konvensional serta syariah, leasing kendaraan bermotor roda dua dan kredit kendaraan bermotor roda dua. FIF berpusat di Sawahan, Kec. Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang Finance tentunya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sangat diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelaksanaan kedisiplinan. Kedisiplinan di pandang sebagai sikap taat melaksanakan aturan dan ketentuan di tempat kerja disertai dengan pemahaman tentang konsekuensi dari sanksi bila terjadi pelanggaran. Kedisiplinan tidak hanya tentang kepatuhan terhadap peraturan namun, mengenai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan ditunjukkan dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat mendorong terciptanya antusiasme kerja dan peningkatan efektivitas karyawan melalui perilaku disiplin. Tindakan kedisiplinan berkaitan dengan sikap karyawan dan hasil kerja (Purwaningsih & Dp, 2021). Setiap pimpinan diperusahaan harus

menjaga karyawan tetap tertib berperilaku dan menjalankan tugas. Standar disiplin berlaku untuk semua karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jufrizen (2018) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mardeli (2019) kinerja merupakan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Retnoningsih (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan keinginan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai standar yang telah ditentukan.

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Noviyanti, 2021). Menurut Arianto (2013) Kedisiplinan adalah keahlian kerjakaryawan untuk secara disiplin, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah diterapkan.

Rizal (2019) kedisiplinan yaitu suatu cara yang dipakai untuk berinteraksi dengan karyawan agar karyawan menuruti untuk meningkatkan kesadaran seseorang mengikuti semua peraturanyang berlaku. Chandra (2021) kedisiplinan ialah aktivitas manajemen untuk melaksanakan standar-standar organisasi. Kedisiplinan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dilihat sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melakukan aturan-aturan perusahaan, semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Noviyanti, 2021).

Menurut Djari (2017) mengemukakan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Jadi hubungan antar variabel kedisiplinan dengan kinerja karyawan adalah kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Haqiqi (2019) mengemukakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan prosedur perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

H1: Kedisiplinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli Suwati, 2013).

Haryani (2015) menjelaskan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi (Dwianto, 2019).

Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Suwati (2013) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial atau kompensasi langsung adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial atau tidak langsung juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Retnoningsih (2016) mengemukakan kompensasi baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kenelak, 2016) mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat yang akan diberikan, akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Wairooy (2017) mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu dimana data yang berbentuk berupa angka merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran (Sugiyono, 2017). Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Sawahan yaitu sebanyak 40 orang. Populasi adalah tempat generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2017).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sebutan lain untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah yang meliputi anggota populasi. Jadi Sampel yang digunakan adalah 40 orang karyawan pada PT. FIF Sawahan.

Teknik pengumpulan data menggunakan, angket dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara membuat daftar pernyataan yang diberikan secara tertulis kepada responden penelitian. Studi kepustakaan, dilakukan dengan mempelajari buku-buku, literature, makalah, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Berikan versi yang jelas dan singkat tentang metode Anda dalam melakukan penelitian, populasi dan sampel, dan alat analisis data.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|------------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0,717 | 0,304 | Valid |
| Y2 | 0,708 | 0,304 | Valid |
| Y3 | 0,871 | 0,304 | Valid |
| Y4 | 0,854 | 0,304 | Valid |
| Y5 | 0,611 | 0,304 | Valid |
| Y6 | 0,846 | 0,304 | Valid |
| Y7 | 0,621 | 0,304 | Valid |
| Y8 | 0,851 | 0,304 | Valid |

Sumber: Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r table yaitu 0,304. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Validitas Kedisiplinan (X1)

| Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|------------|----------|---------|------------|
| X1.1 | 0,743 | 0,304 | Valid |
| X1.2 | 0,712 | 0,304 | Valid |
| X1.3 | 0,785 | 0,304 | Valid |
| X1.4 | 0,796 | 0,304 | Valid |
| X1.5 | 0,671 | 0,304 | Valid |
| X1.6 | 0,776 | 0,304 | Valid |
| X1.7 | 0,664 | 0,304 | Valid |
| X1.8 | 0,764 | 0,304 | Valid |

Sumber: Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Kedisiplinan dapat dinyatakan valid dimana Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,304. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Validitas Kompensasi (X2)

| Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,814 | 0,304 | Valid |
| X2.2 | 0,854 | 0,304 | Valid |
| X2.3 | 0,826 | 0,304 | Valid |
| X2.4 | 0,881 | 0,304 | Valid |

Sumber: Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai kompensasi dapat dinyatakan valid dimana Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,304. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| No. | Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Role Of Thumb | Kesimpulan |
|-----|---------------------|------------------|---------------|------------|
| 1. | Kinerja Karyawan(Y) | 0,893 | 0,600 | Reliabel |
| 2. | Kedisiplinan(X1) | 0,876 | 0,600 | Reliabel |
| 3. | Kompensasi (X2) | 0,847 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alphapada variabel kinerja karyawan sebesar 0,893, kedisiplinan 0,876, dan kompensasi 0,847. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Cronbach's Alphalebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan, kedisiplinan dan kompensasi merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan

yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | Skala | | | | | Rata-Rata | TCR | Kriteria |
|--------------------------------|-------|----|----|----|-----|-----------|------|-------------|
| | SS | S | KS | TS | STS | | | |
| Y1 | 12 | 26 | 3 | 0 | 0 | 4,25 | 85 | Sangat Baik |
| Y2 | 14 | 23 | 3 | 0 | 0 | 4,28 | 86 | Sangat Baik |
| Y3 | 19 | 23 | 5 | 0 | 0 | 4,35 | 87 | Sangat Baik |
| Y4 | 19 | 20 | 1 | 0 | 0 | 4,45 | 89 | Sangat Baik |
| Y5 | 15 | 24 | 2 | 0 | 0 | 4,35 | 87 | Sangat Baik |
| Y6 | 24 | 12 | 2 | 0 | 0 | 4,55 | 91 | Sangat Baik |
| Y7 | 21 | 19 | 0 | 0 | 0 | 4,53 | 91 | Sangat Baik |
| Y8 | 25 | 15 | 0 | 0 | 0 | 4,63 | 93 | Sangat Baik |
| Rata-Rata Kinerja karyawan (Y) | | | | | | 4,42 | 88,4 | Sangat Baik |

Sumber: Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,42 dan nilai TCR sebesar 88,4% hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan termasuk kedalam kategori sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. FIF Sawahan sangat baik.

Tabel 6. Hasil Deskriptif Kedisiplinan (X1)

| Pernyataan | Skala | | | | | Rata-Rata | TCR | Kriteria |
|-----------------------------|-------|----|----|----|-----|-----------|------|-------------|
| | SS | S | KS | TS | STS | | | |
| Y1 | 9 | 23 | 8 | 0 | 0 | 4,03 | 81 | Sangat Baik |
| Y2 | 11 | 26 | 3 | 0 | 0 | 4,02 | 84 | Sangat Baik |
| Y3 | 10 | 22 | 7 | 1 | 0 | 4,01 | 82 | Sangat Baik |
| Y4 | 13 | 24 | 3 | 0 | 0 | 4,25 | 85 | Sangat Baik |
| Y5 | 16 | 21 | 2 | 1 | 0 | 4,03 | 86 | Sangat Baik |
| Y6 | 15 | 24 | 1 | 0 | 0 | 4,35 | 87 | Sangat Baik |
| Y7 | 6 | 13 | 19 | 0 | 0 | 3,73 | 75 | Sangat Baik |
| Y8 | 11 | 19 | 10 | 0 | 0 | 4,08 | 82 | Sangat Baik |
| Rata-Rata Kedisiplinan (X1) | | | | | | 4,13 | 82,6 | Sangat Baik |

Sumber: Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel kedisiplinan sebesar 4,13 dan nilai TCR sebesar 82,6% hal ini bermakna bahwa kedisiplinan termasuk kedalam kategori sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. FIF Sawahan sangat baik.

Tabel 7. Hasil Deskriptif Kompensasi (X2)

| Pernyataan | Skala | | | | | Rata-Rata | TCR | Kriteria |
|---------------------------|-------|----|----|----|-----|-----------|------|----------|
| | SS | S | KS | TS | STS | | | |
| Y1 | 11 | 10 | 17 | 0 | 2 | 3,07 | 74 | Baik |
| Y2 | 9 | 20 | 8 | 4 | 0 | 3,09 | 78 | Baik |
| Y3 | 9 | 9 | 13 | 4 | 5 | 3,33 | 67 | Baik |
| Y4 | 9 | 19 | 9 | 2 | 0 | 3,85 | 77 | Baik |
| Rata-Rata Kompensasi (X2) | | | | | | 3,695 | 73,9 | Baik |

Sumber: Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel kompensasi sebesar 3,695 dan nilai TCR sebesar 73,9% hal ini bermakna bahwa kompensasi termasuk kedalam kategori sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. FIF Sawahan sangat baik.

Tabel 8. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.53052233 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .116 |
| | Positive | .116 |
| | Negative | -.086 |
| Test Statistic | | .116 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .190 |

Sumber : Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,190 > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

| No | Variabel | VIF | Tolerance | Kesimpulan |
|----|--------------|-------|-----------|--------------------------------|
| 1 | Kedisiplinan | 0,999 | 1,001 | Bebas Gejala Multikolinieritas |
| 2 | Kompensasi | 0,999 | 1,001 | Bebas Gejala Multikolinieritas |

Sumber : Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 9 menunjukkan nilai tolerance dari variabel kedisiplinan $0,999 > 0,10$ dan nilai VIF $1,001 < 10$, variabel kompensasi $0,999 > 0,10$ dan nilai VIF $1,001 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| No | Variabel | Sign | Alpha | Kesimpulan |
|----|--------------|-------|-------|----------------------------------|
| 1 | Kedisiplinan | 0,046 | 0,05 | Bebas Gejala Heteroskedastisitas |
| 2 | Kompensasi | 0,395 | 0,05 | Bebas Gejala Heteroskedastisitas |

Sumber : Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 10 menunjukkan bawa nilai signifikan variabel kedisiplinan $0,046 > 0,05$, variabel kompensasi $0,395 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda

| Keterangan | Coeficient |
|-------------------|------------|
| Constant | 12,499 |
| Kedisiplinan (X1) | 0,559 |
| Kompensasi (X2) | 0,298 |

Sumber : Data SPSS 21 (Data Diolah Tahun 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 12,499 + 0,559 (X1) + 0,298 (X2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 12,499 satuan, artinya jika variabel kedisiplinan (X1) dan kompensasi (X2) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 12,499 satuan.
- Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,599 satuan artinya setiap peningkatan variabel kedisiplinan sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,599 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,298 satuan artinya setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,298 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Tabel 12. Hasil Uji T

| No | Variabel | t-hitung | t-tabel | Sign | Kesimpulan |
|----|--------------------|----------|---------|-------|-------------|
| 1 | Kedisiplinan ((X1) | 5,131 | 0,3081 | 0,000 | H1 diterima |
| 2 | Kompensasi (X2) | 2,430 | 0,3081 | 0,020 | H2 diterima |

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis kedisiplinan

Ho : kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,131 > 0,3081$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sawahan.

b. Uji Hipotesis kompensasi

Ho : kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,430 > 0,3081$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,020 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. (FIF) Sawahan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Sawahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sawahan. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,131 > 0,3081$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,00 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (kedisiplinan) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hal ini bermakna apabila semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban dalam berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Djari, (2017) mengemukakan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Menurut Noviyanti, (2021) mengemukakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinannya, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Aprizal, (2020) mengemukakan kedisiplinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada PT. FIF Sawahan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Sawahan. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,430 < 0,3081$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,020 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (kompensasi) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti bahwa kebijakan dalam pemberian kompensasi yang tepat, dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. FIF Sawahan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional yang mana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan mencukupi berbagai kebutuhan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan tujuan supaya karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Retnoningsih (2016) mengemukakan kompensasi baik secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kenelak, 2016) mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat yang akan diberikan, akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Wairooy (2017) mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Variabel Kedisiplinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Sawahan, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima. Yang artinya jika semakin baik tingkat kedisiplinan pada PT. FIF Sawahan maka akan semakin baik pula kinerjanya. 2) Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Sawahan, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang kedua diterima. Yang artinya apabila dalam pemberian kompensasi sesuai dengan peraturan perusahaan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Keuangan Perbankan dan Pembangunan". Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si, terutama ketua prodi manajemen ibuk Febri Susanti, SEI, MM. yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih kepada toko Babeeshopp Padang yang telah bersedia memberikan data yang dibutuhkan serta memberi izin, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Syamsu Rizal. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP.23(1), 15–22.
- Aprizal. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. VII (Suhartono 2016), 131–135.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. 9(2), 191–200.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Cahyaningrat, M. B., Erviantono, T., & Wismayanti, K. W. (2002). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan , Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. *Jurnal Sosial Politik*, 1–6.
- Chandra, W., Yuliana, Y., Akbar, F., & Hutabarat, M. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di UD Sinar Jaya Tanjung Balai. 295–300.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Djari, J. A. (2017). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Studi Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Dinamika Bahari*, 7, 1740–1745.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indojaya Multitama
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Faustino, C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno, Didik, SE, M. S. (2016). pengaruh kompetensi,kompensasi dan kepasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTCiomas Adisatwa Balikpapan. 1–19.
- Haqiqi, F. (2019). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai universitas karimun.2(September), 349–356.
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang).25(1), 1–7.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *NCMAB*, 2621–1572, 405–424.
- Kenelak, D. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. 1–10.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardeli, Y. (2019). Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan belitang madang raya oku timur. *Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 41-52.
- Noviyanti, I. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Pinanthika Mustika Rent di Tangerang. 1(1), 22-32.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jwasraya Persero Regional Office Malang). 25(1), 1-8.
- Purwaningsih, D., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Soro Palembang. 2(4), 227-240.
- Retnoningsih, T. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). 35(2), 53-59.
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional , TbkCabang Malang). 66, 811-820.
- Robbins, P. S. (2000). *Human Resource Management Concept And Practices*. Jakarta : PT. Preehalindo.
- Sugiyono Metode Penelitian Bisnis. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis (3rd ed.)*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis (Suryandari Sofia Yustiyani (ed.); edisi 3)* Bandung; CV Alfabeta.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk . Pemasaran Region VII Makassar. 4(1).
- Yuli Suwati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. 2, 1(1), 41-55.