

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HASWARPIN GROUP

Nurmaidjurah *, Renniwyaty Siringoringo**

*Alumni Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

**Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail : nurmaidjurah.1994@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to know empirically the direct influence and influence of the variables of compensation, work discipline and employee performance simultaneously. This study used 111 employees at PT. Haswarpin Group as a research sample. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20 statistical software. The results of this study are: compensation has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance and compensation and work discipline simultaneously has a positive effect and significant to employee performance.

Keywords : Compensation; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan dalam bentuk penghargaan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, kedisiplinan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Berkenaan dengan kinerja karyawan pada PT. Haswarpin Group, berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan

terhadap 111 karyawan pada PT. Haswarpin Group menunjukkan adanya fenomena-fenomena masih rendahnya kinerja dari sebagian pegawai, indikasi dari rendahnya kinerja sebagian karyawan.

Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang tinggi adalah karyawan yang bersertifikasi. Sedangkan yang terjadi pada PT. Haswarpin group adalah karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan tetapi tidak memiliki sertifikasi mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka hadapi Di karena pemberian kompensasi terbentur dengan standard operasional prosedur Administrasi perusahaan. Dengan adanya kesenjangan terhadap pemberian kompensasi yang tidak merata maka semangat kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT. Haswarpin Group terhadap kinerjanya semakin menurun dan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Merujuk pada fenomena yang ada penelitian sebelumnya yang sama berjudul Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modren Widya Tehnical Cabang Jayapura (Agora, 2017), Hasil analisa data pada penelitian ini

menunjukkan bahwa Motivasi dan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUP Prof. DR.R.D. Kandou, Manado juga menunjukkan hasil yang signifikan.

Karena hasil yang signifikan yang ditunjukkan dikedua variabel, maka penulis ingin kembali meneliti ulang suatu penelitian ilmiah yang diangkat melalui skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haswarpin Group"**.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, karena faktor sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada faktor Sumber daya manusia.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009:118

Menurut Hasibuan (2008:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang atau pegawai akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Dapat dijabarkan dari faktor kebutuhan tersebut menjadi indikator-indikator sebagai berikut: tanggung jawab terhadap tugas, ketepatan dalam melaksanakan tugas, ketaatan pada peraturan organisasi dan ketaatan dalam nilai-nilai atau norma-norma.

Definisi kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerjaan dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja Judith R Gordon dalam buku Nawawi (2006: 63).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam macam indikator (Robbins, 2008) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, karena faktor sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Dengan demikian kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung salah satunya pada faktor Sumber daya manusia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang seharusnya dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Bangun, 2012).

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan yang bekerja pada PT. Haswarpin Group. Teknik pengambilan data menggunakan *non probability sampling* dengan metode *quota sampling* yaitu mengambil responden sebagai sampel didasarkan pada jumlah sampel yang diinginkan (ditentukan).

Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah *skala Likert*. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada PT. Haswarpin Group.

Menurut (Sugiyono, 2012: 81) Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *quota sampling*, *quota sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang pengambilan objeknya didasarkan pada jumlah sampel yang diinginkan (ditentukan). Kriteria pemilihan sampel sebanyak 111 tersebut adalah karyawan yang bekerja pada PT. Haswarpin Group

Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sugiyono, 2012: 15). Peneliti harus memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik adalah *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median, *mean*, persentase, dan standar deviasi (Sanusi, 2011:116). Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. Haswarpin Group.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian. Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1. Rumus Rentang Skala

Sumber: Umar, (2009: 164)

Dimana:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Sampel yang digunakan berjumlah 111 karyawan dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju). Dengan rumus di atas, didapatkan rentang rendah = 111 dan tertinggi = 555.4.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data mempunyai dua konsep yaitu uji validitas data dan uji realibilitas data. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diuji tersebut menyatakan *valid* dan *realibel*.

Uji Validitas Data

Teknik uji validitas data dengan melakukan kolerasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Jumlah data validitas sebanyak 30 orang, *degree of freedom* (df) = $n - 2$ ($30 - 2 = 28$), nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = 28 adalah 0.361, jadi jika $r_{hitung} > 0.361$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Rumus 3.2. Koefisiensi Korelasi Product Moment

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Sumber: Wibowo (2012:37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi sederhana antara skor *item* dengan skor total

i = Skor *item*

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan berkolerasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Tingkat Validitas

Tingkat koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Wibowo, 2014:52).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias atau tidak sehingga dapat digunakan untuk melakukan peramalan, dalam analisis regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.

Menurut (Wibowo, 2014:61) Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang misalnya digambarkan akan berbentuk lonceng atau *bell-shaped curve*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika ada (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika ada menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Menurut (Suliyanto, 2011:88) uji multikolonieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Uji Multikolonieritas di uji dengan metode korelasi parsial (*Examination of partial correclation*) ini dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi keseluruhan dengan nilai koefisien parsial semua variabel bebasnya. Jika nilai koefisien determinasi $>$ nilai koefisien korelasi parsial semua variabel bebasnya maka model tersebut tidak mengandung gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual terjadi pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah itu dengan melihat grafik plot antara lain prediksi dengan residualnya, Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

1. Bila terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Bila tidak terdapat pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Pengaruh

Uji pengaruh bertujuan untuk mengetahui besarnya konstirbusi dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan terdiri atas analisis linier berganda, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan dalam hubungan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut digunakan untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi yang dilakukan atau tidak (Prayitno, 2011:9). Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai T_{hitung} maupun nilai sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

Pernyataan dalam hipotesis ini dalam penelitian adalah :

- H_1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.
- H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.
- H_3 : Kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.

Uji F (Pengujian Simultan)

Menurut (Prayitno, 2011:52), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel tergantung, yaitu apakah variabel X_1 , X_2 (motivasi dan disiplin kerja) benar – benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Kriteria uji F untuk menguji hipotesis adalah :

1. H_0 diterima bila
2. H_0 ditolak bila

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel}$$

Prosedur pengujianya uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)n - k - 1}$$

Rumus 3.3. Uji F

Sumber: Priyatno (2011:52)

Keterangan:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan R dipangkatkan dua

K = Jumlah variabel bebas

N = Banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka untuk pengujian hipotesis tiga diuji sebagai berikut: $H_a: b_1 = b_2 = 0$, artinya

secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap Y.

Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Menurut (Prayitno, 2011:52), uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait tergantung. Hasil uji T pada output *Coefficients* dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda. Prosedur pengujianya sebagai berikut rumus:

$$T = \frac{\sqrt{n - 2}}{R^2}$$

Rumus. 3.4 Uji T

Sumber: (Prayitno, 2011)

Keterangan

R = Koefisien regresi

N = Jumlah Responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut apabila:

1. $T_{hitung} \leq t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.
2. $T_{hitung} \geq t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti dia ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. Pada Penelitian ini menggunakan hipotesis:
 1. $H_0 : B = 0$
Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan
 2. $H_0 : B \neq 0$
Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan .

Untuk kriteria pengujian hipotesis adalah

1. H_0 diterima jika $-T_{tabel} \leq T_{hitung} \leq T_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $T_{hitung} < -T_{tabel}$ Atau $T_{hitung} > t_{Tabel}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Haswarpin Group sebanyak 111

responden. Dari 111 kuesoiner yang telah disebarakan tersebut kemudian diolah dan dianalisa menggunakan program (*software*) SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.

Jumlah data validitas sebanyak 30 responden, *degree of freedom* (df) = n-2 (30-

2=28), nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = 28 adalah 0,361, jadi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Kompensasi (X_1)

Pernyataan	Insentif (X_1)		Ket
	r-hitung	r-tabel	
X1.1	0,528	0,361	Valid
X1.2	0,749	0,361	Valid
X1.3	0,666	0,361	Valid
X1.4	0,608	0,361	Valid
X1.5	0,692	0,361	Valid
X1.6	0,749	0,361	Valid

Dari hasil uji validitas pada kompensasi (X_1) seperti pada table 2 di atas terlihat bahwa semua *item* skor dari setiap pernyataan adalah correlation > r tabel. Hal ini menjelaskan bahwa r – hitung > r-tabel

yang berarti setiap instrumen dari *item* pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian *item* pernyataan dari variabel kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	Motivasi (X_2)		Ket
	r-hitung	r-tabel	
X2.1	0,718	0,361	Valid
X2.2	0,561	0,361	Valid
X2.3	0,592	0,361	Valid
X2.4	0,656	0,361	Valid

Dari hasil uji validitas pada disiplin kerja (X_2) pada tabel 3 di atas terlihat bahwa semua *item* skor dari setiap pernyataan adalah correlation > r tabel. Hal ini menjelaskan bahwa r – hitung > r-tabel yang

berarti setiap instrument dari *item* pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian *item* pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y_1)

Pernyataan	Kinerja Karyawan (Y_1)		Ket
	r-hitung	r-tabel	
Y.1	0,557	0,361	Valid
Y.2	0,574	0,361	Valid
Y.3	0,746	0,361	Valid
Y.4	0,603	0,361	Valid
Y.5	0,493	0,361	Valid
Y.6	0,746	0,361	Valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur

yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam

penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha* dengan taraf signifikan 0,5. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih besar atau sama dengan 0,6.

Kompensasi (X_1)

Untuk *N of items* sebanyak 6 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1) dengan menggunakan hasil output SPSS 21. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *cronbach's alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,6.

Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk uji reliabilitas kompensasi (X_1) adalah $0,749 > 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur pernyataan kompensasi (X_1) adalah reliabel.

Disiplin Kerja (X_2)

Untuk *N of items* sebanyak 4 pernyataan untuk variabel disiplin Kerja (X_2) dengan menggunakan hasil output SPSS 21. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *cronbach's alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,6.

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk uji reliabilitas motivasi (X_2) adalah $0,996 > 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur pernyataan kompensasi (X_2) adalah reliabel. bahwa alat ukur pernyataan motivasi (X_2) adalah reliabel.

Kinerja Karyawan (Y)

Untuk *N of items* sebanyak 6 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan hasil output SPSS 21. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *cronbach's alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,6.

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk uji reliabilitas

kinerja karyawan (Y) adalah $0,999 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur pernyataan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Sebagai syarat selanjutnya data yang diperoleh akan dilakukan uji regresi juga untuk mengetahui tingkat kenormalan dan hubungan antar data.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan program SPSS 21, dapat dilakukan dengan menggunakan histogram dan *standardized residual plot*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Sebagai syarat selanjutnya data yang diperoleh akan dilakukan uji regresi juga untuk mengetahui tingkat kenormalan dan hubungan antar data

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan program SPSS 22, dapat dilakukan dengan menggunakan histogram dan *standardized residual plot*.

Uji Kolmogorov bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99086739
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.058
	Negative	-.059
Test Statistic		.622
Asymp. Sig. (2-tailed)		.834 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 5 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki distribusi normal karena nilai Kolmogorv-Smirnov memiliki tingkat Signifikan 0,834 lebih > 0.05.

Hasil Uji Pengaruh

Uji pengaruh dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji pengaruh nantinya akan berfungsi untuk

membuktikan secara empiris mengenai permasalahan penelitian.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variable independent terhadap satu variable dependen.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Rror	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.674	2.288		3.354	.001
	Total_Insentif	.369	.093	.352	3.987	.000
	Total_Motivasi	.449	.112	.355	4.017	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sesuai dari hasil penelitian pada tabel 6 diatas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 7.674 + 0,369X_1 + 0,449X_2$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap 1 skor kompensasi (X₁) bertambah dengan satu-satuan maka akan mempengaruhi secara positif terhadap

kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369. Kemudian koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) artinya jika disiplin kerja(X₂) mengalami 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,449 koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja (X₂) dan kinerja karyawan hubungan positif.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.053	2	91.526	26.589	.000 ^b
	Residual	340.790	99	3.442		
	Total	523.843	101			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_disiplin kerja

Sesuai dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwa $f_{hitung} = 26.589 > F_{tabel} = 3,93$ (lihat pada tabel distribusi F) dan signifikan = $0,000 < 0,05$ maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haswarpin Group.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ berdasarkan hasil yang di dapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh sebesar 3.987

terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} = 3,987 > t_{tabel} = 1.65993$ atau signifikan $< 0,05$ sehingga hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1) pada PT. Haswarpin Group.

Bahwa T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh sebesar 4.017 terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} = 4.017 > t_{tabel} = 1.65993$ atau signifikan $< 0,05$ maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, yaitu disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Haswarpin Group.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a		.349	.336

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_disiplin kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja

karyawan (Y) adalah sebesar 0,591. Angka korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel adalah

searah. Adapun nilai Adjusted R^2 0,336 menunjukkan nilai 0,349.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapat variabel tingkat kompensasi (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0.369 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.987 > t$ tabel 1.65993 Penelitian ini juga memberikan keputusan, bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini sesuai dengan teori Hessel (2007: 178) dalam Wasisto (2014: 40) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat variable disiplin kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0.449 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $4.017 > t$ tabel 1.65993.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada uji F dapat dilihat bahwa secara bersama-sama variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $26.589 > 0.393$. disiplin kerja pada nilai yang paling baik.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haswarpin Group.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haswarpin Group.
3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dengan kinerja karyawan pada PT. Haswarpin Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedelapan). Bumi Aksara.
- Hessel, Nogi, S. (2007). *Manajemen Publik* (Edisi 2). Jakarta: Grasindo.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado, *1*(3), 853–859.
- Prayitno, D. (2011). *Buku Saku SPSS Analisis Statistik dengan Microsoft excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyan, I. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada satuan kerja Biro Operasi Mapolda Aceh, *ISSN 2302-*, 57.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta.: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (KE 16). Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, D. (2011). *Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.