



Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Medan

Ika Maya Sari Nainggolan^{1*}, Mella Yunita², Khamo Waruwu³

¹⁻³Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

Email: roy.natanaelngl02@gmail.com¹, mlynt69@gmail.com², waruwukhamo.se.mm@gmail.com³

Alamat Kampus: Jalan Rasmi No. 28 Sei Sikambing Medan, Indonesia

Korespondensi penulis: roy.natanaelngl02@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Matahari Department Store Medan. This study is a quantitative descriptive study with a questionnaire instrument conducted at Matahari Department Store, Manhattan Medan branch. The population in this study were all employees of Matahari Department Store, Manhattan Medan branch, totaling 52 people. By using total sampling, the sample size of the study was 50 people, for the Store Manager and Assistant Store Manager could not participate in filling out the questionnaire because they were carrying out very busy work. The conclusion of this study is. Compensation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance at Matahari Department Store Manhattan Medan, this can be seen from the sig value which is smaller than 0.05. The RSquare value is 0.891 or $R^2 \times 100\%$ of 89.10%, meaning that the independent variables of the study contributed 89.10% while the remaining 10.90% was influenced by other factors outside the study.*

Keywords: *Compensation, Work discipline, Employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Medan. Penelitian ini adalah penelitian deskripsi kuantitatif dengan instrument kuisioner dilaksanakan pada Matahari Departement Store cabang Manhattan Medan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Matahari Departement Store cabang Manhattan Medan sebanyak 52 orang. Dengan menggunakan total sampling maka besarnya sampel penelitian adalah sebanyak 50 orang, untuk Store Manager dan Assistant Store Manager tidak dapat mengikuti dalam pengisian kuisioner tersebut karena sedang melaksanakan pekerjaan yang sangat padat. Kesimpulan penelitian ini adalah. Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Manhattan Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05. Nilai RSquare yaitu 0,891 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 89,10%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih sebesar 89,10% sedangkan sisanya 10,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian

Kata kunci: Pemberian Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Matahari Department Store adalah bisnis komersial yaitu kegiatan usaha yang menjual barang dan jasa kepada konsumennya untuk kegunaan pribadi dan keluarga. Matahari Department Store adalah salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga

terjangkau. Perusahaan ini bermitra dengan pemasok-pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh semua konsumen. Gerai-gerai Matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai department store pilihan di kalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat.

Kinerja karyawan Matahari Departemen Store cabang Manhattan Times Square belum optimal ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang tidak maksimal pada saat menjalankan tugasnya, yaitu berbincang-bincang dengan sesama karyawan lain pada saat jam kerja, masih terdapat karyawan yang terlambat memasuki area toko dan tidak berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Sehingga keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan juga belum maksimal seperti keramahan dan kesigapan dalam melayani pelanggan masih kurang baik yang berdampak pada menurunnya penjualan perusahaan dan tidak sesuai target yang dibebankan manajemen perusahaan.

Dalam hal ini, PT Matahari Departement Store cabang Manhattan Times Squares Medan senantiasa berusaha menjual atau meluncurkan produk yang berkualitas dan mempunyai nilai yang lebih di bandingkan yang tawarkan oleh para pesaing Departement Store maupun swalayan lainnya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Matahari Departemen Store cabang Manhattan Times Square melakukan berbagai upaya salah satunya dengan memberikan kompensasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaannya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, mendapatkan, memelihara serta mempertahankan tenaga kerja unggul serta produktif. Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi karyawan sebagai penghasilan bagi penghidupan mereka dan keluarganya, karena pemberian kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada bulan Januari 2021 dengan manajer Human Resource Department Matahari Departement Store Cabang Manhattan Times Square, menyatakan bahwa pemberian kompensasi berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung diperoleh sebagian besar pegawai merasa masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan dan apabila dibandingkan antara kompensasi langsung dengan

kompensasi tidak langsung dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara langsung masih belum sesuai dengan harapan karyawan.

Selain itu, terdapat anggapan karyawan junior cenderung kinerjanya belum banyak pengalaman dan minimnya keterampilan serta kecakapan yang dimiliki dibandingkan dengan karyawan senior, namun itu tidak selalu benar karena belum tentu banyak pengalaman membuat kinerja yang ditunjukkan baik. Oleh karena itu perusahaan harus hati-hati dalam melakukan penilaian tenaga kerja, agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat.

Berdasarkan survey awal penelitian pada Januari 2021 dengan Manajemen Matahari Department Store cabang Manhattan Times Square Medan diketahui bahwa pimpinan berupaya menerapkan Kompensasi kerja kepada karyawan namun terkadang menjadi hal yang kurang serius diperhatikan, contohnya karyawan yang telat masuk kerja atau tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan, karyawan yang banyak mengobrol atau sikap kurang dalam melayani konsumen sesuai dengan standart perusahaan saat sudah memasuki area kerja. Matahari Department Store cabang Manhattan Times Square memiliki standart sikap dalam melayani konsumen yaitu: Jika ada konsumen para karyawan diharuskan cepat tanggap dalam melayani, contohnya: Mengucapkan salam sambutan kepada para konsume dan Menanyakan apa yang mereka butuhkan. Jika tidak ada sikap tanggap dalam melayani kepada para konsumen lebih dari 5 menit maka hal tersebut sudah dianggap melanggar peraturan perusahaan.

Setiap perusahaan menerapkan sistem pemberian kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi dalam bentuk finansial 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 juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Selain itu, untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan Kompensasi, perlu adanya aturan tentang Kompensasi karyawan. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan. Disamping itu Kompensasi bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja

Kinerja karyawan bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja karyawan masih rendah. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan. Kinerja menurut Siswanto (2015) berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Veithzal dan Zainal (2015) menegaskan pentingnya menganggap karyawan sebagai aset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, otomatis ada peningkatan *Individual Capacity* dan *Organizational Competitiveness*, selain itu peningkatan kinerja dan *Employee Engagement* dipastikan di dapat. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal dan Zainal, 2015). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat mendisiplin karyawan saat dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2017) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara penyuluh pertanian tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja penyuluh pertanian, sehingga mereka terdisiplin kerja untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikembangkannya sekarang.
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali alasan masa depan, sehingga karyawan berdisiplin kerja tinggi untuk berprestasi sesuai potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal - hal yang perlu diubah.

Menurut Dessler (2015) terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
- b. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- d. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- e. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran
- f. Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

B. Kompensasi

Karyawan dalam melakukan pekerjaan di instansi maupun perusahaan untuk memperoleh gaji berupa uang untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya sehari-hari. Agar karyawan itu bisa dipercaya, maka seorang karyawan mulai menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan imbalan balas jasa terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Dessler (2015:134) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Menurut Sutrisno (2016:41), kompensasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

Kompensasi Langsung (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- 2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

Kompensasi Tidak Langsung (*Non Financial*) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti uang pensiun, dan olahraga. Sedangkan Indikator-indikator kompensasi menurut Veithzal dan Zainal dkk (2015:68) antara lain:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

C. Disiplin

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2016). Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Veithzal, dkk (2015:144) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Siswanto (2016:340) menyatakan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut, Sutrisno (2015:97) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:54) adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa

- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukum
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan Metode penelitian kuantitatif. “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)”. Penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variable independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan khususnya Matahari Departement Store cabang *Manhattan Times Square* Medan yang terletak di Jalan Ringroad Gagak Hitam, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data (angka) yang diolah dengan metode statistik Populasi dan sampel menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan ooleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Matahari Departement Store cabang *Manhattan Times Square* Medan berjumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik Pengumpulan Data diantaranya Kuesioner atau angket Dokumentasi, wawancara. Teknik analisis data dengan dua alat uji instrument yakni uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, selanjutnya analisis regresi erganda, ekmudian uji hipotesis yakni, uji t (aprsial) dan uji F (simultan), dn yang berikutnya adalah Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) berupa Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store cabang *Manhattan Times Square* Medan (Y). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PLTU Pangkalan Susu Sejahtera (Y) adalah besar. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2),

terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan PLTU Pangkalan Susu Sejahtera (Y) adalah kecil.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Tabel 1

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi 1	.436	0,275	Valid
	Kompensasi 2	.596	0,275	Valid
	Kompensasi 3	.612	0,275	Valid
	Kompensasi 4	.679	0,275	Valid
	Kompensasi 5	.761	0,275	Valid
	Kompensasi 6	.762	0,275	Valid
	Kompensasi 7	.712	0,275	Valid
	Kompensasi 8	.665	0,275	Valid
Disiplin (X ₂)	Disiplin 1	.341	0,275	Valid
	Disiplin 2	.642	0,275	Valid
	Disiplin 3	.781	0,275	Valid
	Disiplin 4	.835	0,275	Valid
	Disiplin 5	.890	0,275	Valid
	Disiplin 6	.841	0,275	Valid
	Disiplin 7	.799	0,275	Valid
	Disiplin 8	.777	0,275	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	.761	0,275	Valid
	Kinerja 2	.646	0,275	Valid
	Kinerja 3	.769	0,275	Valid
	Kinerja 4	.763	0,275	Valid
	Kinerja 5	.669	0,275	Valid
	Kinerja 6	.683	0,275	Valid
	Kinerja 7	.705	0,275	Valid
	Kinerja 8	.636	0,275	Valid
	Kinerja 9	.761	0,275	Valid
	Kinerja 10	.646	0,275	Valid

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,275) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel kualitas kerja dapat dilihat dari nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884 dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r tabel ($0,884 > 0,60$) sehingga kuesioner variabel Kompensasi (X₁) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Nilai r alpha variabel kualitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	8

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel kualitas kerja dapat dilihat dari nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,793 dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r tabel ($0,920 > 0,60$) sehingga kuesioner variabel Disiplin (X_2) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. nilai r alpha variabel kualitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel kualitas kerja dapat dilihat dari nilai pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0,908 dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r tabel ($0,814 > 0,60$) sehingga kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62741310
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.074
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data pada tabel, data berdistribusi normal dengan nilai *test statistic* sebesar 0,084 karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau nilai *asymp.sig. (2-tailed)* $> 0,05$ dengan demikian data berdistribusi normal.

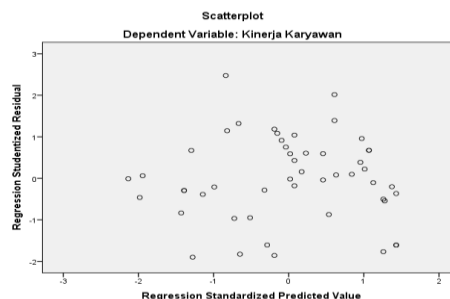
2) Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.219	4.562
.219	4.562

Berdasarkan data pada tabel, memperlihatkan bahwa semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 10,0$ dimana nilai *Tolerance* dan variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) sebesar ($0,219 > 0,10$), sedangkan nilai *VIF* dari variabel kinerja (X_1) dan (X_2) sebesar ($4,562 < 10,0$), hal ini berarti dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil analisis data menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store cabang *Manhattan Times Square* Medan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda**Table 7 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.592	1.669			
Pemberian Kompensasi	.710	.105	.694	.219	4.562
Disiplin Kerja	.265	.100	.273	.219	4.562

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan label diatas maka diperoleh nilai Konstanta sebesar 1,592 menyatakan bahwa jika mengabaikan Kompensasi dan Disiplin, maka skor Kinerja Karyawan adalah 0,710. Koefisien regresi (b) X_1 (Kompensasi) sebesar 0,265 bermilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Kompensasi akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,710 dengan menjaga skor Disiplin Kerja (X_2) tetap/konstan. Koefisien regresi (b) X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,265 bermilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,487 dengan menjaga skor Kompensasi (X_1) tetap/konstan.

4. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.592	1.669		.954	.345		
Pemberian Kompensasi	.710	.105	.694	6.741	.000	.219	4.562
Disiplin Kerja	.265	.100	.273	2.652	.011	.219	4.562

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Kompensasi (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Disiplin Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat, Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 6,741, $> t_{tabel}$ sebesar 2,007. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$)
- Disiplin Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Kompensasi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,652, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,007, Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,011 < 0,05$).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1059.045	2	529.522	191.774	.000 ^b	
Residual	129.775	47	2.761			
Total	1188.820	49				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 191,774 lebih kecil dari F_{tabel} (2,786), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.886	1.662

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square yaitu 88,6% atau $R^2 \times 100\%$, artinya variabel bebas dalam penelitian ini memberikan sumbangsih besar sedangkan sisanya 86,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan merupakan variabel dominan mempengaruhi Disiplin kerja karyawan Matahari Departement Store Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan Matahari Departement Store Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05. Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan Matahari Departement Store Medan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari 0,05. Nilai R_{Square} yaitu 0,886 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 88,6%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Disiplin kerja sebesar 88,6%.

DAFTAR REFERENSI

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human resource management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Davis, G. B. (2013). *Kerangka dasar: Sistem informasi manajemen*. Palembang: Maxikom.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-14). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-1). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2015). *Penilaian kinerja*. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., Zainal, dkk. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Jilid 1, Edisi ke-13; B. Sabran & D. B. P., Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Research method for business: A skill building approach* (Edisi ke-5). New York: John Wiley & Sons.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinulingga, S. (2016). *Metode penelitian* (Edisi ke-3). Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Uno, H. B. (2015). *Teori disiplin kerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-4). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Indonesia* (Edisi ke-1). Jakarta: RajaGrafindo Persada.