

p.ISSN 2303-212X
e.ISSN 2503-5398

Jurnal DESIMINASI TEKNOLOGI



Diterbitkan Oleh :
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

JURNAL
DESIMINASI TEKNOLOGI

VOL. 9

NOMOR 1

HAL.: 1 - 91

JANUARI 2021

JURNAL DESIMINASI TEKNOLOGI

FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

VOLUME 9 NOMOR 1

p-ISSN 2303-212X

e-ISSN 2503-5398

JANUARI 2021

DAFTAR ISI

Halaman

PERANCANGAN MESIN MOLEN COR MINI DENGAN KAPASITAS 50 Kg <i>Iskandar Husin, Martin Luther King, Hermanto Ali, Ogik Krisna (Dosen Teknik Mesin UTP)</i>	1 – 7
MANAJEMEN AUDIT ENERGI LISTRIK PADA GEDUNG SERBAGUNA <i>Letifa Shintawaty, Harry Gunawan (Dosen Teknik Elektro UTP)</i>	8 – 15
ANALISIS PERSEDIAAN OLI SAE 40 DAN OLI SAE 90 (Studi Kasus PT. Surya Cipta Kahuripan) <i>Azhari (Dosen Teknik Industri UTP)</i>	16 – 27
ANALISA PENGARUH DISTORSI HARMONISA PADA AIR CONDITIONER SISTEM INVERTER <i>Yuslan Basir, Dina Fitria, Relis Stardo (Dosen Teknik Elektro UTP)</i>	28 – 35
ANALISIS REKONDISI SEAT GASKET REBOILER PADA PROSES PERMESINAN FF5000 FLANGE FACER <i>Togar P.O. Sianipar, Hermanto Ali, Sudiadi, Bangun Praojo (Dosen Teknik Mesin UTP)</i>	36 – 41
PENGGUNAAN FILTER SEBAGAI PEREDAM HARMONISA PADA SISTEM KELISTRIKAN DI GEDUNG PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk REGION PALEMBANG <i>Vini Oktariani, Yuslan Basir, Dina Fitria (Dosen Teknik Elektro UTP)</i>	42 – 47
PERANCANGAN ALAT PERONTOK BIJI LADA KAPASITAS 10 KG DENGAN MENGGUNAKAN MOTOR LISTRIK <i>M. Amin Fauzie, Togar P.O. Sianipar, Rita Maria V., Puja Agung Pratama (Dosen Teknik Mesin UTP)</i>	48 – 60
PERENCANAAN DESAIN ALAT BANTU TEMPORARY CLAMP 8” PADA PIPE LINE INDUSTRI MIGAS <i>Zulkarnain Fatoni, Martin Luther King, Muhammad Lazim (Dosen Teknik Mesin UTP)</i>	61 – 67
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MINISO INTERNASIONAL COMPANI PALEMBANG <i>Arifin Zaini (Dosen Teknik Mesin DIII UTP)</i>	68 – 79
KAJIAN HUBUNGAN KERJASAMA PIHAK YANG TERLIBAT DALAM PROYEK KONSTRUKSI BANGUNAN PERUMAHAN <i>Sandra Eka Febrina (Dosen Arsitektur Universitas Indo Global Mandiri)</i>	80 – 91

PRAKATA

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, atas berkah dan rahmat-Nya sehingga jurnal ilmiah *Desiminasi Teknologi* dapat dikenal pada lingkungan Fakultas Teknik dan civitas akademika teknik di seluruh Indonesia.

Jurnal *Desiminasi Teknologi* disusun dari berbagai penelitian dan kajian dosen dan atau mahasiswa internal Fakultas Teknik UTP dan dosen atau mahasiswa dari fakultas Teknik di luar Universitas Tridianti Palembang yang memiliki penelitian untuk dipublikasikan. Jurnal ini terdiri dari berbagai rumpun ilmu teknik, diantaranya: Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Teknik Industri, Arsitektur dan teknik lainnya.

Pada edisi kali ini, Jurnal Desiminasi Teknologi telah memasuki terbitan Volume 9 Nomor 1 edisi Januari 2021, dan kami beritahukan juga bahwa Jurnal Desiminasi Teknologi telah terdaftar secara elektronik dengan nomor e.ISSN 2503-5398.

Segala kritik dan saran yang bersifat membangun, sangat kami harapkan untuk perbaikan penulisan jurnal ini di masa mendatang dan kepada semua pihak yang ikut terlibat dalam proses penerbitan jurnal ini, kami ucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya.

Palembang, Januari 2021

Redaksi

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MINISO INTERNASIONAL COMPANI PALEMBANG

Arifin Zaini²⁵

Abstrak: Penelitian ini pada dasarnya membahas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang. Dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Miniso Internasional Compani Palembang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 36 orang. Dari hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa, 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{sig} < 0,05$ dengan nilai $Sig. 0,003 < 0,05$ yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{sig} < 0,05$ dengan nilai $Sig. 0,001 < 0,05$ yang berarti variable Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerjadan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dimana $f_{sig} < 0,05$ dengan nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ yang berarti variable Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,544 atau 54,4% variable kinerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi sedangkan sisanya 45,6 % berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti tanggung jawab, kerjasama dan lain-lain.

Kata kunci: kinerja, disiplin, kerja, kompensasi

Abstract: This study basically discusses the effect of work discipline and compensation on employee performance at PT. Miniso Internasional Compani Palembang. In writing this study the authors used primary data collection techniques obtained by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population in this study were employees at PT. Miniso Internasional Compani Palembang totaled 36 people. This study uses a sample with a saturated sampling technique. In this study the authors took the entire population to be the research sample, namely as many as 36 people. From the results of data analysis carried out using multiple linear regression analysis, it can be seen that, 1) There is a partially positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance where $t_{sig} < 0.05$ with a value of $Sig. 0.003 < 0.05$, which means the discipline variable Work has a positive and significant effect on employee performance variables. 2) There is a positive and partially significant influence between Compensation on Employee Performance where $t_{sig} < 0.05$ with a value of $Sig. 0.001 < 0.05$, which means that the compensation variable has a positive and significant effect on the employee performance variable. 3) There is a positive and significant effect simultaneously between Work Discipline and Compensation on Employee Performance where $f_{sig} < 0.05$ with a value of $Sig. 0.000 < 0.05$, which means that the Work Discipline and Compensation variables have a positive and significant effect on the Employee Performance variable. The coefficient of determination (R Square) of 0.544 or 54.4% of the performance variable can be explained or there is an influence with the Work Discipline and Compensation variables while the remaining 45.6% has an effect on other factors not examined in this study such as responsibility, cooperation and others. other.

Keyword: performance, work, discipline, compensation

²⁵ Dosen Program Studi D-III Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Tridinanti Palembang.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDMnya dengan selektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, Hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh karyawan manapun guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi.

PT. Miniso Internasional Compani yang biasa dikenal dengan sebutan Miniso merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail jaringan Internasional yang ada di negara China, Jepang, Malaysia, Singapore, USA,

Belanda, bahkan Indonesia, dimana perusahaan ini menjalankan tugas dan kegiatannya dibantu oleh para karyawan dibagian kantor dan bagian area atau store.

PT. Miniso Internasional Compani ini dalam memperkerjakan karyawannya dilakukan dengan system kontrak antara kedua belah pihak yang telah menghasilkan suatu kesepakatan dengan beberapa karyawan yang ada di kantor maupun di lapangan. Akan tetapi, berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan-karyawan yang ada di store mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini, sehingga banyaknya karyawan yang sering terlambat pada saat bekerja serta sering keluar pada saat jam kerja yang telah ditentukan pada aturan-aturan yang berlaku.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

a. Pengetian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang artinya latihan akan kesopanan dan kerohanian juga sebagai pengembangan kepribadian. Sikap disiplin dapat muncul sebagai bentuk usaha kita dalam memperbaiki diri sebagai individu yang taat akan aturan yang berlaku. Hal ini menekankan bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017 : 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2019:24) pengukuran mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. Dengan datang, istirahat, dan pulang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Peraturan dasartentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawaaan, karena dengan berpakaian rapi dan bertingkah laku yang baik suasana di tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Dengan mentaati peraturan akan menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.

Jenis-jenis Disiplin Kerja terdiri dari beberapa macam. Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk mentaati standar atau peraturan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dengan cara mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Ketegasan
7. Sanksi

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan

penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kompensasi. Menurut Saydam (1996) dalam buku Sutrisno (2017:182). Kompensasi merupakan balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi Kerja

Menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung terdiri dari gaji, bonus, insentif
2. Kompensasi tidak langsung terdiri dari benefit dan services (tunjangan pelayanan), fasilitas, dan sebagainya.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

Menurut Tohadi dalam buku Sutrisno (2017:193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

1. Produktivitas
2. Kemampuan untuk membayar
3. Kesiediaan untuk membayar
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

d. Komponen-komponen Kompensasi

Terdapat beberapa komponen-komponen kompensasi, yaitu :

1. Gaji
Gaji adalah balas jasa berupa uang untuk diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang diberikan.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah suatu kompensasi tambahan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan.

e. Tujuan Manajemen Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Tujuan manajemen kompensasi efektif :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti Aturan Hukum
7. Memfasilitasi Saling Pengertian
8. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat padasaat itu juga.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaandan kebijakan pemerintah. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk meralisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik “feed back” yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu (Robbins : 2006) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

4. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

5. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga sering kali

terjadi permasalahan kerja karena masalah kompensasi tersebut. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya maka semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang sudah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun non finansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan, dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain.

6. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan kompensasi merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku seseorang sehingga sukarela bekerja secara kooperatif, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dan untuk mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dengan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

7. Hipotesis

Hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Salah satu tujuan peneliti menggunakan hipotesa adalah agar peneliti dapat focus pada data-data maupun informasi yang diperlukan. Dalam kaitannya dengan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang.

2. Diduga Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang.
3. Diduga Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang.

METODE PENELITIAN

1. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, dalam hal ini adalah karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang. Pertanyaan awal dalam kuesioner terdiri dari identitas responden (nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan lainnya (Uma Sekaran, 2011).

b. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Angket atau Kuesioner

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan sistematis terhadap masalah pengaruh disiplin kerja dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang

3. Wawancara

Wawancara (interview) adalah melakukan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang Mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah satu set atau kumpulan data penelitian yang berkonsentrasi pada sumber data. Karena yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang yang terdiri dari 4 toko yakni Opi Mall, Palembang Icon, Palembang Trade Centre, dan Palembang Extencion, maka populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang yang berjumlah 36 orang.

b. Sampel

Sampel adalah satu set kumpulan data penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Sampel diambil dari seluruh jumlah populasi untuk diteliti berdasarkan karakteristik yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini penulis menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel, dari seluruh karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang sebanyak 36 orang yang dijadikan responden.

3. Rancangan Penelitian

Untuk mempermudah penelitian maka diperlukan rancangan penelitian, rancangan yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang mana penelitian dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang nantinya data tersebut diubah menjadi angka dan dihitung dengan menggunakan rumus statistik.

4. Variabel dan Definisi Operasional

a. Variabel Variabel adalah gejala-gejala yang bervariasi yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Menurut fungsinya variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

b. Definisi Operasional

Pada bagian ini berisi table-tabel mengenai uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikatornya. Setiap indikator ditetapkan skala pengukurannya.

5. Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis maka instrumen penelitian harus dilakukan uji coba. Adapun instrument penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu kuisisioner yang disusun penulis secara sistematis dengan menggunakan skala likert yang ditentukan.

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini, validitas yang digunakan adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini “ n ” adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 0,05$ (Yohani Pratiwi, 2016:45).

Korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan nilai korelasi (r) *productmoment*, jika r -hitung lebih besar dari r -tabel berarti pertanyaan memenuhi kriteria validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Sugiyono, 2013). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu : *Repeated Measure* dan *One Short*

6. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variable dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variable semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Dasar pengambilan keputusannya adalah seberapa nilai kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat). Oleh karena itu, untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dengan langkah perhitungan sebagai berikut :

$$R^2 = (\text{Korelasi})^2$$

7. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Statistik F (Uji secara Simultan)

Menurut Ghozali (2012:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variabel terikat.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang.
- b) $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja secara

bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang.

c) Karakteristik pengujian

H_0 diterima apabila $F_{signifikan} < 0,05$

H_0 ditolak apabila $F_{signifikan} > 0,05$

b. Uji statistik (Uji secara Parsial)

Menurut Ghozali (2012) uji statistik (uji secara parsial) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak adanya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang.
- b) $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang.
- c) $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang. Kriteria pengujian :
 H_0 diterima apabila $t_{signifikan} > 0,05$
 H_0 ditolak apabila $t_{signifikan} < 0,05$

PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini, peneliti membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Hasil analisis selengkapnya disajikan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
Laki-laki	26	72
Perempuan	10	27
Jumlah	36	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada hasil analisis persentase karakteristik jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini (72,23%) adalah laki-laki dan

responden perempuan sebesar (27,77%). Jadi sebagian besar karyawan PT. Miniso Internasional Company Palembang adalah laki-laki.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	%
18-30 tahun	25	69,45
31-40 tahun	8	22,22
41-55 tahun	3	8,33
Jumlah	36	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis persentase berdasarkan karakteristik usia dapat diketahui bahwa, sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 18–30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (69,45%), responden berusia 31–40 sebanyak 8 orang (22,22%), dan responden berusia 41–45 tahun sebanyak 3 orang (8,33%). Jadi usia 18-30 tahun merupakan responden yang paling banyak dalam penelitian ini yaitu 25 orang (69,45%).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	%
SMA	31	86,11
Strata 1	5	13,89
Jumlah	36	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis persentase pada karakteristik pendidikan terakhir, diketahui bahwa sebagian responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 31 orang atau (86,11%), responden dengan pendidikan Strata 1 sebanyak 5 orang atau (13,89%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak berpendidikan SMA.

3. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan 36 orang responden melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan disarankan pada rentan skor jawaban sebagaimana lampirannya

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan responden sebanyak 36 orang sebagai uji coba kuesioner. Syarat suatu instrument dinyatakan valid adalah bila koefisien korelasi $\geq 0,3291$ atau

bisa juga membandingkan dengan tabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument tersebut valid (Sugiyono,2012). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, adapun hasil uji validitas selengkapannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No.	rHitung	rTabel	Kriteria	Ket.
1	0,408*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,532**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,455**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,468**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,766*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,653**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,465**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,348*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,379*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,429**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) $> r_{tabel}$ 0,329 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

No.	rHitung	rTabel	Kriteria	Ket.
1	0,550**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,515**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,491*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,583**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,554**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,713**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,331*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,357*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,597**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,537**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X_2) $> r_{tabel}$ 0,329 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	rHitung	rTabel	Kriteria	Ket.
1	0,394*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,355*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,693**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,368*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,458**	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,393*	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

7	0,334*	0,329	rHitung>rTabel	Valid
8	0,335*	0,329	rHitung>rTabel	Valid
9	0,452**	0,329	rHitung>rTabel	Valid
10	0,688**	0,329	rHitung>rTabel	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) > r_{tabel} 0,329 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Untuk melihat reliabilitas instrument akan dihitung Alpha Cronbach masing- masing instrument. Menurut Arikunto variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alfa	Kriteria	Ket.
Disiplin Kerja	0,635	> 0,60	Reliabel
Kompensasi	0,698	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,612	> 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 7 hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel baik dari Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable/diterima.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22.00 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.030	4.905		4.083	.000
X1	.403	.127	.413	3.172	.003
X2	.352	.099	.463	3.556	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka perumusan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 20.030 + 0,403X_1 + 0,352X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (α) sebesar 20.030 menyatakan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 20.030.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_1) sebesar 0,403 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,403.
- 3) Koefisien regresi Kompensasi (b_2) sebesar 0,352 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi 1% maka akan mengakibatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,352.

5. Analisis Korelasi dan Determinasi

a. Uji Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Pada kasus diatas, untuk mengetahui keeratan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistic yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang ditampilkan pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Correlations

	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.482**	.636**
Sig.(2-tailed)		.003	.000
N	36	36	36
X2 Pearson Correlation	.482**	1	.662**
Sig.(2-tailed)	.003		.000
N	36	36	36
Y Pearson Correlation	.636**	.662**	1
Sig.(2-tailed)	.000	.000	
N	36	36	36

.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Dari hasil output diatas diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,636 angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja. Begitu juga nilai korelasi antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,662 angka tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan. Apabila dilihat dari nilai signifikan dari seluruh variabel yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi

antara seluruh variabel. Menurut (Sarwono : 2016), ukuran korelasi diterjemahkan sebagai berikut :

- 1) 0 : tidak ada korelasi antar variabel
- 2) >0 – 0,25 : korelasi sangat lemah
- 3) >0,25 – 0,5 : korelasi cukup
- 4) >0,5 – 0,75 : korelasi kuat
- 5) >0,75 – 0,99 : korelasi sangat kuat
- 6) 1 : korelasi sempurna

b. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengankata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 10 :

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.544	2.497

a. Predictors:(Constant),X2,X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²square*) yang diperoleh sebesar 0,544 (54,4%). Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,544 atau 54,4%, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan melihat seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji secara bersama-sama, terhadap kinerja karyawan (dalam uji f) dan pengaruh masing- masing terhadap Kinerja Karyawan (dalam uji t).

a. Hasil Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

(bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada table 11 berikut :

Tabel 11 Hasil Uji F (Uji Secara Simultan) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272.540	2	136.270	21.863	.000 ^b
Residual	205.682	33	6.233		
Total	478.222	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors:(Constant),X2,X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Berdasarkan uji ANOVA atau uji F yang dapat dilihat pada table 11 maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 21.863 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari pada (α) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan(Y) secara signifikan.

b. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis disiplin kerja dan kompensasi dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 12 Hasil Uji t (Uji Secara Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.030	4.905		4.083	.000
X1	.403	.127	.413	3.172	.003
X2	.352	.099	.463	3.556	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian dilakukan dengan uji t adalah memperhatikan derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$), apabila hasil pembuktian menunjukkan :

$t sig > \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{sig} < \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} pada variable Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 3.172 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 karena signifikansinya $0,003 < (\alpha) 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulan : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Nilai t_{hitung} pada variabel Kompensasi (X_2) adalah sebesar 3.556 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 karena signifikansinya $0,001 < (\alpha) 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh simpulan bahwa :

1. Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang, hal ini dilihat dari hasil uji F(ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikannya $0,000 < (\alpha) 0,05$.
2. Secara Parsial dengan uji t bahwa:
 - a. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang, dimana nilai t_{X_1} sebesar 3.172 dengan signifikansi $0,003 < (\alpha) 0,05$.
 - b. Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang, dimana nilai t_{X_2} sebesar 3.556 dengan signifikansinya $0,001 < (\alpha) 0,05$.
 - c. Dari hasil analisis Uji Koefisien Korelasi sederhana, nilai korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,636 angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variable Disiplin Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Begitu juga nilai korelasi antara variabel Kompensasi (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,662 angka tersebut juga menunjukkan

bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel Kompensasi (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

- d. Dari Uji Koefisien Determinasi, nilai determinasi sebesar 0,544 (54,4%) ini berarti bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang sebesar 0,544 atau 54,4%, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta
- Asmiarsih, 2006. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Salemba Empat.
- Dantes, 2012. *Metode Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu SP, Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, 2010. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta.
- Pratiwi, Yohani, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama*, Palembang : UNANTI Press.
- Robbins, 2006. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2011. *Kepemimpinan dan Manajemen*, Bogor : Ghalia.

Sekaran, Uma, 2011. *Kepemimpinan dan Manajemen*, Bogor : Ghalia.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Salemba.

Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Pranada Media Group.

Wirawan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.