

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

I Nyoman Wisnu Arta Widana⁽¹⁾

I Wayan Suartina⁽²⁾

Ida Ayu Masyuni⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail:

ABSTRACT

The company should always pay attention to the quality of employee performance to achieve the company's goals and future progress. In enhancing employee performance capability, it is essential to consider several aspects that can affect employee quality such as the financial compensation provided and work discipline. This study aims to examine the influence of financial compensation and work discipline on the performance of employees at the Regional Public Company of Denpasar. The research method used is quantitative. The research location is at PT Millennium Pharmacon International.Tbk Branch Denpasar. The sample used consisted of 32 respondents. The data analysis technique used is Validity Test, Reliability Test, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t-test, and F-test. Based on the research results, it was found that financial compensation has a significant positive effect on employee performance, work discipline has a significant positive effect on employee performance, and simultaneously financial compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions from this study are that PT Millennium Pharmacon International.Tbk Branch Denpasar should regularly provide training to employees so that they can achieve/exceed targets, provide salaries to employees according to their position or workload, and give warnings or sanctions to employees who do not adhere to work time regulations.

Keywords: *financial compensation, work discipline, employee performance*

ABSTRAK

Perusahaan harus selalu memperhatikan kualitas kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan dan kemajuan perusahaan di masa mendatang. Dalam meningkatkan kapabilitas kinerja karyawan sangat perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat berpengaruh pada mutu karyawan seperti kompensasi finansial yang diberikan dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Denpasar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar Sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah tersebut PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar hendaknya secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan mampu mencapai/melebihi target, memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan jabatan atau beban kerja dan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu kerja.

Kata kunci: *kompensasi finansial, disiplin kerja, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Perkembangan global saat ini persaingan dunia usaha menjadi semakin ketat, hal ini dapat dilihat dari banyaknya usaha-usaha baru yang bermunculan bergerak dalam bidang yang sama, salah satunya usaha yang bergerak di bidang penjualan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem.

Setiap perusahaan dituntut terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam berkerja. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan perusahaan dan sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

PT Millennium Pharmacon International.Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan perdagangan produk farmasi, suplemen makanan dan produk diagnostik. Produk tersebut didistribusikan ke berbagai saluran distribusi seperti toko obat, farmasi, rumah sakit, supermarket dan toko eceran yang berada di Jl. Prof. Moch. Yamin III No.9, Sumerta Kelod, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar. Banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang yang sejenis mengakibatkan timbulnya pesaing bisnis yang sangat ketat. Berikut target penjualan dan realisasi pada tahun 2021.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Keterangan
Januari	8,639,354,000	9,568,378,604	Tercapai
Februari	9,999,402,000	8,715,497,103	Tidak Tercapai
Maret	11,746,013,000	10,048,804,273	Tidak Tercapai
April	12,059,330,000	12,161,652,252	Tercapai
Mei	9,466,108,000	8,666,046,898	Tidak Tercapai
Juni	9,172,648,000	10,693,814,283	Tercapai
Juli	12,279,306,000	11,108,127,021	Tidak Tercapai
Agustus	9,385,965,000	10,639,104,822	Tercapai
September	12,385,965,000	11,550,452,061	Tidak Tercapai
Oktober	9,492,624,000	10,282,775,103	Tercapai
November	12,599,282,000	11,402,536,332	Tidak Tercapai
Desember	10,532,695,000	9,441,589,222	Tidak Tercapai
Total Target 2021	127,758,692,000	124,278,777,972	Tidak Tercapai

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 rata- rata target penjualan PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar tidak tercapai dengan optimal, dikarenakan pada bulan Februari, Maret, Mei, Juli, September, November, dan Desember PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar

tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Target penjualan PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar setiap bulannya berubah ubah, hal tersebut dikarenakan mengikuti history target penjualan pada tahun-tahun sebelumnya dan didasarkan pada kebijakan dari pusat.

Suatu perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas serta dapat menjaga mereka agar terus termotivasi, salah satunya dengan menetapkan suatu sistem atau strategi tertentu untuk memberikan keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau penghargaan (Purwanenthiren dalam Jati, 2017: 1). Imbalan yang sesuai merupakan cara yang sangat efektif untuk mempertahankan kinerja karyawan.

Menurut Mintje (2017:4) penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh karyawan karena jasa yang diberikan ke pada perusahaan. Dan menurut (Simamora 2017:548) setiap organisasi memiliki beberapa tujuan dasar dalam merancang sistem kompensasi, yaitu memikat karyawan-karyawan, menahan karyawan-karyawan yang kompeten dan motivasi karyawan tersebut agar memberikan kontribusinya secara maksimal untuk perusahaan.

Suatu perusahaan harus memperhatikan hasil kerja atau balas jasa atas apa yang diberikan oleh karyawannya, baik dalam bentuk uang maupun penghargaan dan motivasi lainnya. Maka dari itu, perusahaan seharusnya dapat memperhitungkan dengan baik tingkat kompensasi finansial yang diberikan bagi karyawannya. Adapun rincian kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Kompensasi Finansial Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Sewa Kendaraan (Rp)	Tunjangan Pulsa (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Tunjangan Kesehatan	Bonus/ Incentive (Rp)
1	Januari	32	73,200,000	9,048,000	4,300,000	1,950,000	10,152,000	BPJS Kesehatan	24,670,537
2	Februari	32	73,200,000	7,917,000	4,300,000	1,950,000	8,883,000	BPJS Kesehatan	20,819,709
3	Maret	32	73,200,000	9,425,000	4,300,000	1,950,000	10,575,000	BPJS Kesehatan	26,212,343
4	April	32	73,200,000	8,671,000	4,300,000	1,950,000	9,729,000	BPJS Kesehatan	31,744,589
5	Mei	32	73,200,000	7,163,000	4,300,000	1,950,000	8,037,000	BPJS Kesehatan	22,931,806
6	Juni	32	73,200,000	9,425,000	4,300,000	1,950,000	10,575,000	BPJS Kesehatan	23,762,207
7	Juli	32	73,200,000	9,802,000	4,300,000	1,950,000	10,998,000	BPJS Kesehatan	29,653,632
8	Agustus	32	73,200,000	8,671,000	4,300,000	1,950,000	9,729,000	BPJS Kesehatan	27,605,021
9	September	32	73,200,000	9,425,000	4,300,000	1,950,000	10,575,000	BPJS Kesehatan	28,397,609
10	Oktober	32	73,200,000	9,425,000	4,300,000	1,950,000	10,575,000	BPJS Kesehatan	26,416,390
11	November	32	73,200,000	9,048,000	4,300,000	1,950,000	10,152,000	BPJS Kesehatan	27,285,240
12	Desember	32	73,200,000	9,048,000	4,300,000	1,950,000	10,152,000	BPJS Kesehatan	22,767,138
Total			878,400,000	107,068,000	51,600,000	23,400,000	120,132,000	-	312,266,221

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar pada tahun 2021 adalah

terdiri dari gaji pokok, tunjangan transport, sewa kendaraan, tunjangan pulsa, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, THR dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan oleh PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar berbeda- beda tergantung pada jabatan karyawan. Semakin tinggi jabatan atau tanggung jawab yang diberikan semakin besar pula kompensasi finansial yang diberikan perusahaan. Meskipun kompensasi finansial sudah diberikan oleh perusahaan, tetapi masih saja ditemui keluhan-keluhan dari karyawan, yaitu kebijakan gaji yang diterima dinilai masih kurang memuaskan dimana tidak ada kenaikan gaji bagi karyawan sejak tahun 2019. Hal tersebut mungkin dikarenakan karena dampak dari pandemic covid 19.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Viktor dan Bachtiar (2021) dengan judul Pengaruh Kompenasasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tanggerang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tanggerang. Ditambah lagi penelitian yang dilakukan oleh Mohammad dan Nuridin (2020) dengan judul Pengaruh Kompenasasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pedagang Unggul Indonesia (X-SELL) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Pedagang Unggul Indonesia (X-SELL).

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Tonad, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado menunjukkan hasil kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado namun kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. H_1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar.

Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Saleh & Utomo (2018) disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat

waktu sesuai yang telah ditentukan. Menurut Wulandari & Hamzah (2019) disiplin kerja adalah sifat, hati nurani, dan kemauan seseorang untuk mentaati aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta dapat menegakkan peraturan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan sikap dan perilaku seseorang yang ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

Permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja sering terjadi diantaranya, karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya, karyawan sering datang terlambat ke kantor, pengerjaan tugas dan kewajiban tidak tepat waktu. Berikut data keterlambatan karyawan pada PT Millennium

Tabel 3. Presentase Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran Karyawan per Bulan	Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan (%)
		1	2	3=1x2	4	5=4:3x100%
1	Januari	32	24	768	4	0.50
2	Februari	32	21	672	5	0.70
3	Maret	32	25	800	7	0.90
4	April	32	23	736	5	0.70
5	Mei	32	19	608	4	0.70
6	Juni	32	25	800	5	0.60
7	Juli	32	26	832	3	0.40
8	Agustus	32	23	736	4	0.50
9	September	32	25	800	6	0.80
10	Oktober	32	25	800	5	0.60
11	November	32	24	768	5	0.70
12	Desember	32	24	768	6	0.80
	Total	385	286	9088	63	7.9
	Rata-Rata	32.0	23.7	757.3	4.9	0.66

Sumber: data diolah (2023)

Masalah keterlambatan jam kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik dimasa sekarang ataupun dimasa mendatang. Apabila karyawan sering terlambat datang bekerja, dapat diasumsikan mereka tidak dapat bekerja secara optimal sehingga menyulitkan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dampak yang dirasakan oleh PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar jika karyawan sering terlambat saat datang bekerja adalah tidak terealisasinya target penjualan pada PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar serta para karyawan juga lebih sering menyisakan pekerjaan dan tanggung jawabnya pada saat jam kerja berakhir/ pada

saat jam pulang kerja. Jam operasional yang ditetapkan oleh PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar setiap hari Senin s/d Jumat adalah Pk 08.00 s/d 16.00 sedangkan pada hari Sabtu 08.00 s/d 13.00 WIB, dengan keterlambatan yang ditoleransi oleh perusahaan adalah 15 menit. Pada tabel 1.3 menunjukkan rata – rata keterlambatan kehadiran karyawan adalah 0.66 persen. Standar yang ditetapkan perusahaan perihal keterlambatan kedatangan karyawan adalah 0.80% dari total kehadiran karyawan perbulan dari 32 karyawan, dari rata – rata perbulan presentase keterlambatan karyawan masih di bawah standar yang sudah ditetapkan.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentunya akan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal kepada perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Apabila semua karyawan dalam perusahaan memiliki disiplin kerja yang tinggi, peluang tercapainya tujuan perusahaan akan semakin besar. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Resti dan Syarifuddin (2021) dengan judul Pengaruh Kompenasasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung yang menunjukkan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung dan Hasil penelitian Meddy (2019), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Karyawan Pada PB. Bumi Wiraloba Indramayu juga memberukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H_2 : Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar

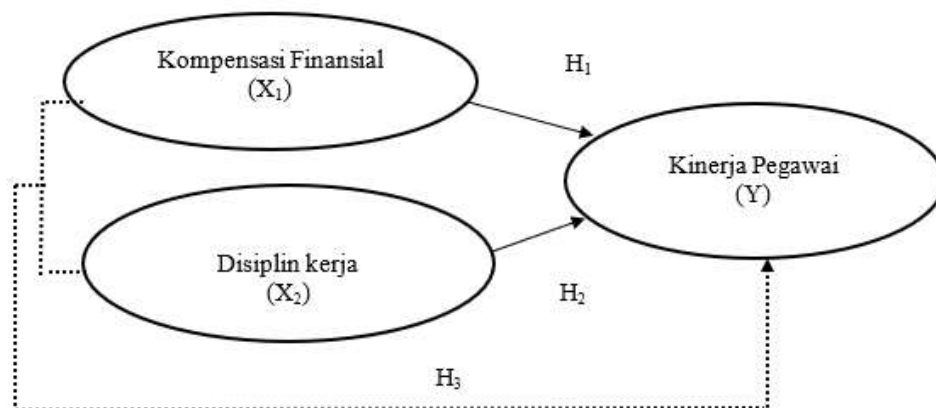
Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas Perusahaan tersebut. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian menurut Resti dan Syarifuddin (2021), mendapatkan hasil bahwa kompensasi disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Viktor dan Bachtiar (2021) dan Yulandri dan Onsardi (2020). H_3 : Kompensasi dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penilaian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 35-36), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2), terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: data diolah (2023)

Penelitian ini dilakukan di PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar yang mengalami penurunan kinerja karyawan akibat kebijakan kompensasi finansial yang kurang adil dan masalah keterlambatan yang mencerminkan kurangnya disiplin kerja. Obyek penelitian meliputi kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Variabel independen adalah kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuisioner. Sampel penelitian berjumlah 32 karyawan, menggunakan teknik total sampling karena populasi kurang dari 100 orang. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji statistik t-test, dan uji statistik F-test. Analisis regresi linear berganda

digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Uji statistik t-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial, sementara uji statistik F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara simultan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 4. Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Chronbach's Alpha	Ket
1	Kompensasi (X_1)	No. 1 – 7	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	No. 1 – 5				
3	Kinerja Karyawan (Y)	No. 1 – 5				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing–masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Asumsi Klasik

No	Variabel Penelitian	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
			Tolerance	VIF	Sig
1	Kompensasi (X_1)	0,171	.395	2.531	.080
2	Disiplin Kerja (X_2)		.395	2.531	.383

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan perhitungan uji asumsi klasik menunjukan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yang artinya data terstandarisasi normal, nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas, serta nilai *sig.* > 0,05 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian seluruh variabel penelitian dinyatakan telah lulus dari uji asumsi klasik.

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.796a	.633	.608	2.265

Sumber: data diolah (2023)

Hal ini berarti 60,8% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

Sedangkan sisanya ($100\% - 60,8\% = 39,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.588	2.012		2.280	.030
Kompensasi	.277	.124	.398	2.225	.034
Disiplin Kerja	.358	.144	.446	2.491	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2023)

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 4,588 + 0,277X_1 + 0,358X_2$$

$a = 4,588$: secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 4,588 yang artinya apabila variabel kompensasi finansial (X_1), disiplin kerja (X_2) dan (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 4,588. $\beta_1 = 0,277$: secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,277 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kompensasi finansial sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,277 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan. $\beta_2 = 0,358$: secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,358 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,358 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan..

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,225$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,699$ dan nilai signifikansi = 0,034 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi finansial (X_1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi

finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi finansial maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Didi (2022) dan Mohammad dan Nuridin (2020), Lili, dkk (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,491$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,699$ dan nilai signifikansi = 0,019 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ($\square$) = 5%, secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019) dan Mulyadi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.751	2	128.376	25.033	.000 ^b
	Residual	148.718	29	5.128		
	Total	405.469	31			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 25,033$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,33$ dan nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi

pada taraf kepercayaan 5%, secara simultan kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi finansial dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puandy dan Didi (2022), Mohammad & Nuridin (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar . Hal ini berarti Kompensasi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar akan meningkat. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar. Hal ini berarti jika Disiplin Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar juga akan meningkat. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar. Hal apabila Kompensasi dan Disiplin Kerja tidak ditingkatkan, maka tidak akan terjadi perubahan Kinerja Karyawan PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar.

PT Millennium Pharmacon International.Tbk Cab. Denpasar hendaknya secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan mampu mencapai target. Hendaknya memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan jabatan atau beban kerja. Hendaknya memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu kerja. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi finansial dan disiplin kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* Riau : Zanafa Publishing.
- Afandi, P.(2016). *Concept and Indicator Human Resources Management For Management Research (Pertama)*. Sleman: Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Komarudin, Muhammad Dan Nuridin. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pedagang Unggul Indonesia (X-Sell). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), hal. 22-35.
- Malayu SP. Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mintje, N. 2017. Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Air Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 1 (3).
- Nanda Aromega, Tanod, Christoffel Kojo Dan Victor P.K Lengkong. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *E – Jurnal Emba*, 7(1), hal. 741-750.
- Natalia Susanto,(2019). Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka.
- Nurasia, Jemmi. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi).*Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(1), hal. 77-82.
- Nurpratama, Meddy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), hal. 1-11.
- Pratama, Angga. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada POS Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Dirupsi Bisnis*,3(2), hal. 12-24.
- Purbawi, Puadi Dan Didi Sunardi. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, 2(1), hal. 137-147.
- Resti Ainun Rizkia, Syarifuddin. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung. *E-Proceeding Of Management* 3575.
- Rizkia, Resti Ainun Dan Syarifuddin. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung. *E- Proceeding Of Management*, 8(4), hal. 3575-3585.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Simamora, H. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Rupa Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

-
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan : pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sularmi, Lili, Ninik Anggraini Dan Jeni Andriani. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devibdo Surya Amora Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(1), hal. 81-93.
- Sutrisno. Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Tamba, Viktor Dan Bachtiar Arifudin Husain. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi*, 1(3), hal. 315-330.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Yulandari Dan Onsardi.2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business, Management and Accounting*, 1(2), hal. 1-30.