
Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Surya Jaya Medan

Loren Simbolon¹, Emma Novirsari^{2*}, Debora Tambunan³

Universitas Mahkota Tricom Unggul
Email: emmanovirsari@mtu.ac.id*

Article History:

Received: 05 Agustus 2024

Revised: 23 Agustus 2024

Accepted: 25 Agustus 2024

Keywords: *Financial Compensation, Work Discipline, Performance*

PT. Andalas Surya Jaya Medan, the reason for the selection of objects is due to a decline in employee performance in the company. The decline in employee performance is caused by the lack of compensation provided by the company to employees and the inappropriate provision of compensation for the educational background and position of employees in the company which causes employees to feel dissatisfied, as well as the lack of employee discipline at work, the presence of employees who are late at work and the frequency of employees making mistakes at work so that it has an impact on the work results of employees who are declining. The theories used in this study are human resource management theories, which are related to financial compensation, work discipline and employee performance. The analysis methods used are multiple linear regression, simultaneous test determination coefficient (F-test), and partial test (t-test). The results of the study on the hypothesis show that financial compensation and work discipline simultaneously and partially have a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 0.645 which shows that financial compensation and work discipline have an effect on employee performance with a percentage rate of 64.50% while the remaining 35.50% are other factors that have not been researched such as leadership, motivation and competence. Based on the overall results of the study, it can be concluded that financial compensation and work discipline affect employee performance at PT. PT. Andalas Surya Jaya Medan.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat memiliki kinerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktifitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah upah yang diperoleh oleh karyawan setelah menuangkan jasa dan tenaganya didalam perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya, karena kompensasi yang

diterima karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja. Karyawan akan merasa puas jika kompensasi yang dibayarkan sesuai dengan harapan dan kinerja karyawan didalam perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai, kinerja karyawan didalam suatu perusahaan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya melalui tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan. Penilaian disiplin juga sangat bermanfaat didalam perusahaan untuk dapat melihat kinerja karyawan. Semakin disiplin seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Disiplin merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dan harus diterapkan di setiap organisasi guna untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT. Andalas Surya Jaya Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengangkutan atau ekspedisi darat baik dalam kota maupun luar kota sampai antar pulau. PT. Andalas Surya Jaya Medan sudah dipercayai oleh perusahaan- perusahaan yang menggunakan jasa pengangkutan tersebut dalam pengantaran barang hingga sampai pada tempat tujuan. PT. Andalas Surya Jaya Medan mengharapkan karyawan yang dimiliki dapat bekerja dengan baik dan memajukan perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dibidang yang sama.

PT. Andalas Surya Jaya Medan memiliki karyawan yang cukup banyak yang bekerja di berbagai bidang yang sesuai dengan posisi yang telah ditetapkan perusahaan. PT. Andalas Surya Jaya Medan selalu melihat kinerja karyawan yang bekerja baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Namun, masih terdapatnya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah didalam perusahaan, dimana adanya karyawan sulit untuk menarik *customer* atau perusahaan lain untuk menggunakan jasa perusahaan PT. Andalas Surya Jaya Medan. Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat penawaran jasa perusahaan yang turun dan tidak dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan, serta adanya keterlambatan dalam mempersiapkan laporan perusahaan.

Tabel 1. Data Pencapaian Target

Bulan	Target (Container)		Persentase yang Tercapai	Persentase yang Tidak Tercapai
	Perusahaan	Yang icapai		
Januari 2019	250	235	94.00%	6.00%
Februari 2019	250	242	96.80%	3.20%
Maret 2019	250	255	102.00%	-2.00%
April 2019	250	233	93.20%	6.80%
Mei 2019	250	235	94.00%	6.00%
Juni 2019	250	264	105.60%	-5.60%
Juli 2019	285	254	89.12%	10.88%
Agustus 2019	285	251	88.07%	11.93%
September 2019	285	246	86.32%	13.68%
Oktober 2019	285	235	82.46%	17.54%
Nopember 2019	285	249	87.37%	12.63%
Desember 2019	285	231	81.05%	18.95%
Januari 2020	315	288	91.43%	8.57%
Februari 2020	315	276	87.62%	12.38%
Maret 2020	315	254	80.63%	19.37%
Total	4155	3748	90.64%	9.36%

Sumber: PT. Andalas Surya Jaya Medan, diolah (2020)

Pada Tabel Data Pencapaian Target perusahaan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan diatas dapat dilihat bahwa target perusahaan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara maksimal dan hanya pada bulan Maret 2019 dan Juni 2019 target baru tercapai dengan kriteria diatas 200 kontainer. Namun di bulan-bulan berikutnya, adanya perbedaan yang jauh antara target perusahaan dan target yang dicapai oleh karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kinerja karyawan yang menurun dan kinerja karyawan harus ditingkatkan untuk dapat tercapainya target yang telah ditetapkan.

Faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah semua balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu hal yang terpenting di dalam perusahaan, karena kompensasi dapat menunjukkan tingkat kerja karyawan didalam perusahaan. Dimana dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan dibayarkan sesuai dengan hasil kerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dan akan mempertahankan kinerja yang dimilikinya. Dan sebaliknya, jika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka kinerja karyawan juga akan merosot.

Berikut adalah Tabel Data Gaji, Latar Belakang, dan Lama Bekerjanya karyawan didalam perusahaan PT. Andalas Surya Jaya Medan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Data Gaji, Latar Belakang dan Lama Bekerja Karyawan

Divisi	Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Lama Bekerja	Gaji	Tunjangan Prestasi	Kenaikan Gaji
Purchasing	karyawan1	SMA	2 Tahun	Rp.2.150.000	Rp. 200.000	Rp.275.000
	karyawan2	S1 Akutansi	1,5tahun	Rp.2.200.000	Rp. 150.000	Rp.300.000
	karyawan3	S1 Manajemen	5 bulan	Rp.2.250.000	Rp. 150.000	Rp.300.000
Finance	Karyawan1	S1 Akutansi	3 tahun	Rp.2.550.000	Rp. 300.000	Rp.300.000
	Karyawan2	DIII Perpajakan	2,5tahun	Rp.2.550.000	Rp. 300.000	Rp.350.000
	Karyawan3	DI Perpajakan	4 tahun	Rp.2.650.000	Rp. 300.000	Rp.350.000
Logistic	karyawan1	SMA	11 bulan	Rp.1.950.000	Rp. 150.000	Rp.200.000
	karyawan2	SMA	11 bulan	Rp.1.850.000	Rp. 150.000	Rp.200.000
	karyawan3	S1 Teknik	3 tahun	Rp.2.150.000	Rp. 150.000	Rp.250.000

Sumber: PT. Andalas Surya Jaya Medan, diolah (2020)

Pada Tabel Data Gaji, Latar Belakang, dan Lama Bekerja Karyawan dapat dilihat bahwa adanya pemberian gaji yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, dimana adanya karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi mendapatkan gaji yang setara atau seimbang dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah dari yang karyawan tersebut, adanya karyawan yang sudah bekerja lebih lama namun mendapatkan gaji yang seimbang dengan karyawan yang baru bekerja bahkan gaji yang tidak sama dengan karyawan yang sama-sama bekerja lama, serta adanya pemberian tunjangan prestasi yang sama rata tanpa melihat lamanya karyawan mengabdikan pada perusahaan. Hal ini dapat memacu penurunan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Andalas Surya Jaya Medan.

Disisi lain, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Disiplin kerja adalah suatu tingkat sikap dalam menghormati aturan-aturan yang telah ditetapkan didalam suatu perusahaan. PT. Andalas Surya Jaya Medan memiliki

tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik dalam bekerja maupun dalam hadir bekerja. Dan juga adanya karyawan yang sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan, kurangnya perusahaan dalam memperhatikan karyawan yang bekerja, dan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang bekerja, sehingga mengakibatkan tingkat kedisiplinan kerja yang menurun dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan kerja karyawan juga dapat dilihat bahwa adanya keterlambatan dalam pembuatan dan penyerahan laporan perusahaan serta kurangnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada kehadiran karyawan di dalam perusahaan.

Berikut adalah Tabel Data Penyerahan Laporan pada perusahaan PT. Andalas Surya Jaya Medan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Data Penyerahan Laporan

Jenis Laporan	Tanggal yang seharusnya dikumpulkan	Tanggal dikumpulkan karyawan	Keterlambatan dalam pengumpulan
Gaji, Lembur	setiap tanggal 24	tanggal 26-28	2-4 hari
Pembelian	setiap tanggal 28	tanggal 30-31	2-3 hari
Penjualan	setiap tanggal 28	tanggal 30-31	2-3 hari
Laba-Rugi	setiap tanggal 3	tanggal 5-7	2-4 hari
Keuangan	setiap tanggal 3	tanggal 6-8	3-5 hari
Kinerja	setiap tanggal 30	tanggal 2-5	3-5 hari

Sumber: PT. Andalas Surya Jaya Medan, diolah (2020)

Pada Tabel Data Penyerahan Laporan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan dapat dilihat bahwa adanya tingkat kedisiplinan yang kurang dari setiap karyawan dan adanya penundaan pekerjaan yang dapat dilihat dari pengumpulan laporan bulanan yang sering telat, hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang menurun yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun dan juga akan berdampak pada keterlambatan penerimaan gaji jika adanya keterlambatan dalam penyampaian laporan. Terdapatnya karyawan yang telat datang dalam bekerja serta menggunakan waktu istirahat yang berlebihan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4. Data Kehadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Kehadiran karyawan (kali)						Total
	Hadir	Izin	Telat	Pulang Awal	Sakit	Absen	
Juli 2014	1750	200	175	100	125	200	2550
Agustus 2014	1872	182	104	156	182	156	2652
September 2014	1768	260	208	78	182	156	2652
Oktober 2014	1690	234	156	104	156	312	2652
Nopember 2014	1575	225	300	125	125	200	2550
Desember 2014	1690	182	286	130	208	156	2652
Total	10345	1283	1229	693	978	1180	15708

Sumber: PT. Andalas Surya Jaya Medan, diolah (2020)

Pada Tabel data kehadiran karyawan PT. Andalas Surya Jaya Medan diatas dapat dilihat adanya keterlambatan karyawan dalam hadir bekerja, izin, telat dan sakit serta absen, dimana kehadiran karyawan yang dapat dilihat semakin menurun dari bulan Juli 2019 sampai pada bulan

Desember 2019. Hal ini dapat mengakibatkan kurang optimalnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan dan mengadakan penelitian dengan judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan”**.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan diPT Andalas Surya Jaya Medan yang beralamat di Jalan Pancing I no. 165A Medan. Waktu penelitian ini dilakukan selama enam bulan mulai dari bulan Agustus 2019 sampai dengan bulan Januari 2020.

Dalam metode pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menggunakan jenis *eksplanatoris*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 102 orang.

Menurut Sugiyono (2012:118) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sedangkan sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:124) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana sampel yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh populasi yang berjumlah 72 orang karyawan yang berada pada PT. Andalas Surya Jaya Medan, dan 30 orang untuk dilakukan penelitian uji validitas.

Tabel 5. Jumlah Data Karyawan Pada PT. Andalas Surya Jaya Medan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Technical & Service</i>	18
2	Operational	19
3	Staff Gudang	12
4	<i>Finance & Accounting</i>	16
5	<i>HRD</i>	10
6	Supir	14
7	<i>Security & Office Boy</i>	13
Total		102

Sumber Data: PT. Andalas Surya Jaya Medan, 2020

Teknik pengumpulan data penelitian yaitu Kuesioner, Wawancara, dan Studi Dokumentasi. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yakni : Data Primer dan Data Sekunder.

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kompensasi Finansial (X ₁)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan	1. Biaya hidup karyawan 2. Produktivitas selama bekerja karyawan 3. Skala upah atau gaji	Skala Likert

	sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2008 : 118)	minimum 4. Kemampuan membayar 5. Upah dan gaji sebagai alat mempertahankan dan memberikan motivasi pada karyawan. (Notoatmodjo, 2009:147-148)	
Disiplin Kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2008 : 193)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Ketegasan 6. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2007:194)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013 : 67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerjasama (Sutrisno, 2010:172-173)	Skala Likert

HASIL

Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2012:87), Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dengan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Menurut Umar (2010:59), kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka dinyatakan *reliable*.
- Jika nilai *cronbach alpha* < 0,70 maka dinyatakan tidak *reliable*.

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi finansial, komunikasi, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

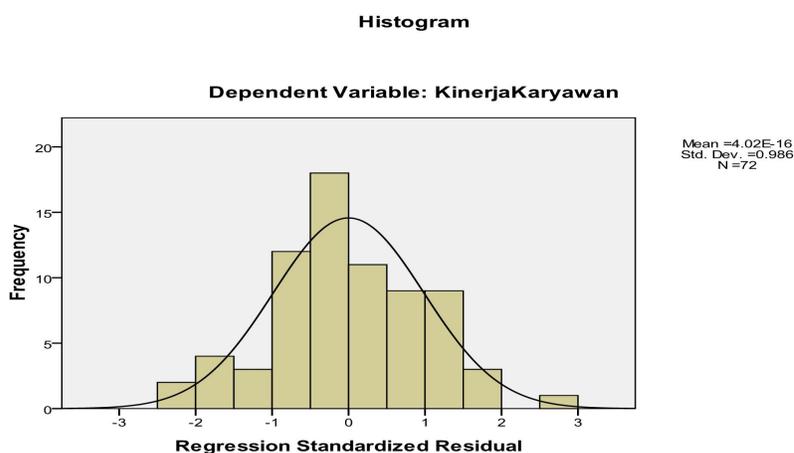
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
1	Kompensasi Finansial	0.830	10	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.881	12	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.788	8	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh hasil bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.70). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan tentang variabel kompensasi finansial, komunikasi dan kinerja karyawan adalah reliabel, sehingga seluruh item layak dipergunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji menggunakan Statistik yaitu dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95741766
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.053
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.552
Asymp. Sig. (2-tailed)		.921

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan hasil *output* pada tabel di atas diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.921. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial	.688	1.454
	Disiplin Kerja	.688	1.454

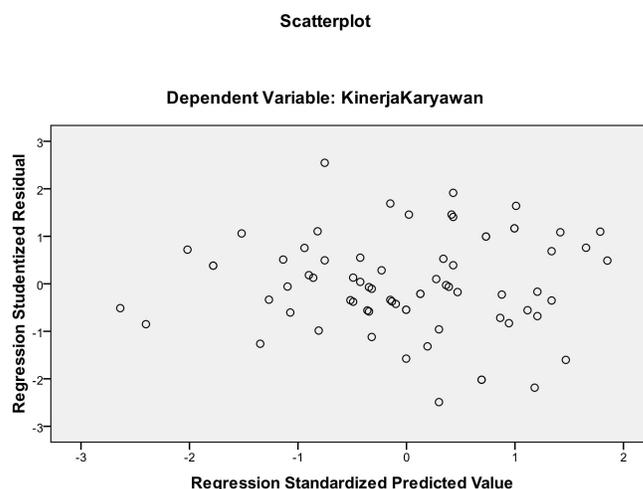
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Pada Tabel diatas hasil variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja nilai VIF sebesar 1,454 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS hasil pengolahan data penelitian untuk *scatter plot* dengan *Regression Studentized Residual* dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar di atas terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik diatas angka 0 pada sumbu Regression Studentized Residual (y) dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Persamaan Regresi Linear Berganda diperoleh hasil seperti Tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.694	2.710		.625	.534
	Kompensasi Finansial	.177	.079	.192	2.248	.028
	Disiplin Kerja	.462	.057	.686	8.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 1,694 + 0,177X_1 + 0,462X_2$$

- Nilai konstanta a sebesar 1,694 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) = 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 1,694 satuan.
- Variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,177 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi finansial sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,177 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
- Variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,462 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,462 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi-variabel dependen (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi finansial dan komunikasi). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.645	1.98558

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan Tabel diatas nilai *R Square* adalah 0,655 artinya bahwa kemampuan variasi variabel kompensasi finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan karyawan adalah sebesar 65,50% dan sisanya sebesar 34,50% dijelaskan oleh

variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, motivasi dan kompetensi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan / uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat positif dan signifikansi dari variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.14:

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan / Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.617	2	258.309	65.518	.000 ^a
	Residual	272.035	69	3.943		
	Total	788.653	71			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi finansial

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Pada Tabel diatas diperoleh hasil F_{Hitung} 65,518 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F_{tabel} 3,13 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel kompensasi finansial dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.15 :

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.694	2.710		.625	.534
	Kompensasi Finansial	.177	.079	.192	2.248	.028
	Disiplin Kerja	.462	.057	.686	8.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Pada Tabel IV.15 Hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial (2,248) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,99394) atau nilai sig t untuk variabel kompensasi finansial (0,028) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel kompensasi finansial. Dengan demikian, secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa kompensasi finansial berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (8,050) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,99394), atau nilai sig t untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa dengan adanya karyawan yang memiliki disiplin kerja di dalam perusahaan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji- t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,248 > 1,99394$ dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan dalam melakukan pekerjaan, dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan latarbelakang dan posisi kerja karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2009 : 189), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga kinerja (prestasi) akan merosot.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Suparta (2012) yang meneliti dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan parsial, motivasi intrinsik, komunikasi dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji parsial dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,050 > 1,99394$ dengan nilai signifikan $0,0000 < 0,05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan semakin rajin dalam melakukan pekerjaan. Hartatik (2014 : 185), kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Sukarni (2013) yang meneliti dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. Hasil penelitian dengan menggunakan seluruh jumlah populasi sebesar 34 orang yang dijadikan sampel, menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo.

Dari hasil jawaban responden yang menjelaskan tentang pendapat mereka dalam

kuesioner disiplin kerjabahwa adapun masalah yang terjadi pada PT. Andalas Surya Jaya Medan dimana memiliki tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik dalam bekerja maupun dalam hadir bekerja. Dan juga adanya karyawan yang sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan, kurangnya perusahaan dalam memperhatikan karyawan yang bekerja, dan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang bekerja, sehingga mengakibatkan tingkat kedisiplinan kerja yang menurun dan akan berdampak pada kinerja karyawan. Dalam hasil kuesioner menyatakan bahwa kemampuan karyawan yang dapat bekerja dengan tepat waktu akan dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dan karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pimpinan di dalam suatu perusahaan juga harus dapat menjadikan dirinya sebagai teladan untuk bawahannya, supaya para karyawan yang bekerja dapat mengikuti kedisiplinan yang dimiliki oleh atasan mereka, dan di dalam perusahaan, atasan yang memberikan pekerjaan kepada bawahannya harus adil dan merata, tidak memilih kasih, dan di dalam melakukan pekerjaannya, seorang atasan harus memiliki sikap yang tegas dalam menegur karyawan yang tidak selesai pekerjaan dengan tepat waktu serta memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang datang tidak tepat waktu dalam bekerja dan mampu memberikan sanksi kepada karyawan yang bersalah tanpa memandang status yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan dapat menjadi diri yang dapat memiliki sikap disiplin terhadap segalanya, serta seorang atasan harus mampu menjalin kerjasama yang baik dengan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Andalas Surya Jaya Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Surya Jaya Medan. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 65,50% dan sisanya sebesar 34,50% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti. Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka terdapat saran yaitu diharapkan PT. Andalas Surya Jaya Medan harus memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawannya supaya dapat memberikan kompensasi finansial sesuai dengan latar belakang dan posisi jabatan karyawan di dalam perusahaan agar karyawan yang bekerja dapat merasa puas dan termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaan, serta perusahaan harus dapat memperhatikan sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang telat hadir bekerja dan karyawan yang sering melakukan kesalahan kerja sehingga akan mendorong karyawan untuk dapat lebih berdisiplin dan berhati-hati dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Gede Yudha, Suparta. Jurnal. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar*. Diakses tanggal 17 Mei 2015.

Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

-
- Darmawan, Didit. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta, 2013.
- Ghozali, Imam. *Pengenalan SPSS*. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro, 2007.
- Harlie, M.. Jurnal. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. Diaksestanggal 17 Mei 2015.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, H. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung: Graha Ilmu, 2012.
- Mangkunegara Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.
- Notoadmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua , Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Bandung : PT. Refika Aditama, 2007.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012.
- Sukarani. Jurnal. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. Diaksestanggal 17 Mei 2015.
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group, 2010.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group, 2009.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010.
- Wibowo, Prof. Dr. S.E., M.Phil. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2007. *Modus*, 32(1), 1-14