

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ADEI *CRUMB RUBBER INDUSTRY* TEBING
TINGGI EKSPORTIR KARET REMAH**

Michael
Cut Fitri Rostina
Hendra Nazmi
Petrus

Program Studi S-1 Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

ABSTRACT

Human resources was the most important thing to run company system. Therefore, human resource must be organized well to improve organization effectivity and efficiency. This study aims to identity the effect of compensation and work discipline on the employee's performance in PT Adei Crumb Rubber Industry Tebing Tinggi exporters of crumb rubber. Research approach that was used in this research was quantitative method. The research's characteristic was explanatory research. The research populations were all employees of PT Adei Crumb Rubber Industry Tebing Tinggi that consisting of 252 employees. The method of sampling that was used in this research are simple random sampling. The analysis method were using multiple linear regression analysis, classical assumption test, R^2 test, F-test, t-test. The conclusion of this research is compensation variable and work discipline are partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee's performance in PT Adei Crumb Rubber Industry Tebing Tinggi.

Keywords : Compensation , Work Discipline, Employee's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam menjalankan sistem yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal tidak dapat dihindari apabila sumber daya manusia dalam perusahaan itu baik pasti akan berdampak pada baiknya perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila sumber daya manusia dalam perusahaan itu buruk maka pasti akan berdampak negatif pada perusahaan.

PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pengolahan karet dan eksportir karet remah ke berbagai negara diantaranya Amerika, Kanada, negara-negara di eropa, Australia dan sebagian negara-negara Asia. Karet Remah adalah getah karet yang diolah secara khusus sehingga menjadi karet kering yang akan digunakan oleh produsen pabrik ban sebagai bahan baku untuk memproduksi ban dan ban dalam mobil, serta produsen pabrik sepatu sebagai bahan baku untuk membuat alas kaki. PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi mempunyai visi untuk menjadi perusahaan yang terdepan baik dibidang ekonomi, lingkungan hidup dan pasar karet dunia dan misinya adalah menciptakan produk sesuai dengan keinginan pelanggan dengan tetap memperhatikan lingkungan hidup sekitar serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Oleh sebab itu, PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi mengharapkan karyawan agar bisa menghasilkan kinerja yang baik sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu mencapai target dan memiliki hasil kerja yang baik. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi untuk mendukung kemampuan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Jadi, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan bisa memotivasi karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat berupa uang, barang atau tunjangan lainnya yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti menduga bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Pemberian kompensasi sangatlah penting karena akan memacu semangat kerja atau justru membuat semangat kerja karyawan menjadi menurun sesuai dengan jumlah kompensasi yang diterima karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi demi tercapainya suasana kerja yang baik serta hasil kerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Karena karyawan yang berkinerja baik harus memiliki kemampuan kerja yang baik dan tentunya disiplin yang baik juga.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi Eksportir Karet Remah**”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Kompensasi PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi dinilai kurang sesuai karena pemberian gaji yang hampir sama antara karyawan lama dengan karyawan baru sehingga berdampak karyawan lama merasa perusahaan tidak menghargai kesenioritas karyawan .
2. Disiplin kerja yang masih rendah terlihat jumlah absensi keseluruhan yang ada di perusahaan.
3. Kinerja yang menurun terlihat dari jumlah hasil produksi yang terus menurun.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan peneliti adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Notoatmodjo (2015:142), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Menurut Kadarisman (2012:36), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Menurut Notoatmodjo (2015:147-148), ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, untuk itu peneliti menggunakan teori tersebut sebagai indikator kompensasi, antara lain adalah biaya hidup, produktivitas, skala gaji atau upah yang berlaku kecil umum, kemampuan membayar, dan upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Ma'arif (2012:95), disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:194-198) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

KINERJA

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2016:284), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2016:208) adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:344) kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Menurut Kadarisman (2012: 97), sistem imbalan yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi imbalan akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Notoatmodjo (2015:125), gaji atau insentif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan disuatu organisasi kerja.

Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

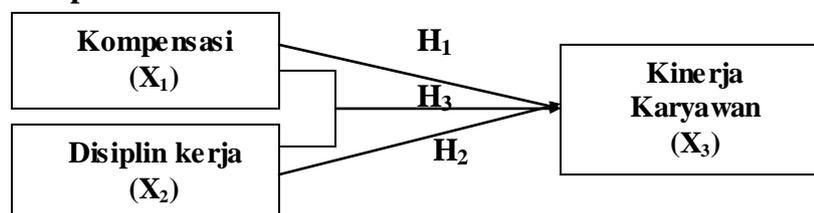
Menurut Sinambela (2017:332-333) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini , apabila ditelaah

lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi kinerja orang tersebut.

Menurut Hasibuan (2016:193), hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Ma'arif (2012:95), hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini, jika dikaji lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H₁ :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.
- H₂ :Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.
- H₃ :Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.

BAB II

METODE PENELITIAN

Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi yang berjumlah 252 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 155 karyawan dan uji validitas dan realibilitas diambil dari sisa populasi sebanyak 30 karyawan.

Pengumpulan Data

1. Wawancara tanya jawab dilakukan secara langsung dengan karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi

2. Daftar pertanyaan (*Questionare*) yang ditujukan kepada karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi dengan menggunakan pengukuran skala *likert*
3. Studi dokumentasi, data-data perusahaan yang diperlukan seperti data produksi, data kompensasi gaji, dan data absensi.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Uji Validitas

Hasil uji validitas atas pertanyaan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan memiliki nilai Sig. (*2-tailed*) < 0.05 .

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.60 . Variabel kompensasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.794, variabel disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.880 dan variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.874. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliabel, yang artinya seluruh pertanyaan layak untuk digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menggambarkan beberapa kondisi objek penelitian secara ringkas mengenai data variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang menampilkan nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata-rata dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner dari responden. Responden pada penelitian ini berjumlah 155 karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	155	16.00	36.00	26.3806	4.03438
Disiplin_Kerja	155	19.00	45.00	31.7935	5.32782
Kinerja	155	20.00	46.00	31.2516	6.41386
Valid N (listwise)	155				

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Dari hasil Tabel 1 dapat diketahui deskriptif statistik variabel kompensasi dengan sampel sebanyak 155 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 26.3806 satuan dengan nilai minimum sebesar 16 satuan dan nilai maksimum sebesar 36 satuan serta standar deviasi sebesar 4.03438 satuan.

Deskriptif statistik variabel disiplin kerja dengan sampel sebanyak 155 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 31.7935 satuan dengan nilai minimum sebesar 19 satuan dan nilai maksimum sebesar 45 satuan serta standar deviasi sebesar 5.32782 satuan.

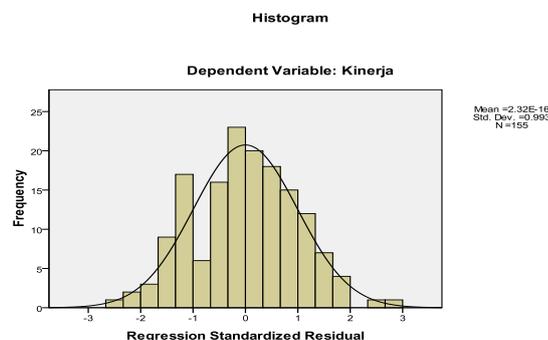
Untuk deskriptif statistik variabel kinerja dengan sampel sebanyak 155 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 31.2516 satuan dengan nilai minimum sebesar 20 satuan dan nilai maksimum sebesar 46 satuan serta standar deviasi sebesar 6.41386 satuan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan. Uji normalitas terbagi menjadi 2 tipe pengujian, yaitu :

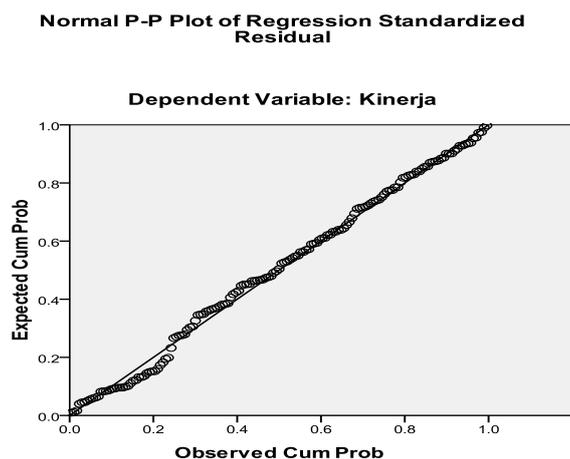
1. Uji dengan menggunakan grafik



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Probability Plot*

Grafik Normalitas *Probability Plot* pada Gambar 2 diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal.

2. Uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorof-Smirnov*.

Tabel 2 Uji Normalitas *Kolmogorof-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.60974264
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.692
Asymp. Sig. (2-tailed)		.724

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Hasil uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0.724 > 0.05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah sebaiknya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.913	1.095
	Disiplin	.913	1.095

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Nilai VIF untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 1.095 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 0.913 lebih besar dari 0.1. Dengan demikian, pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.

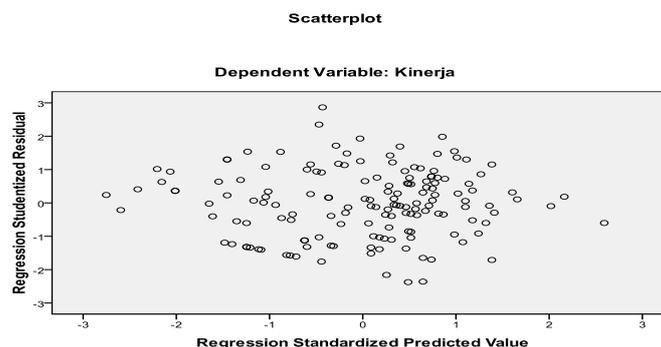
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu :

1. Uji dengan menggunakan grafik *Scatter Plot*

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila pola titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini dilihat pada Gambar 3 :

Gambar 3 Grafik *Scatter Plot*



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

2. Uji dengan menggunakan metode *Glejser*.

Kriterianya yaitu apabila nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4 Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.588	2.107		2.652	.009
Kompensasi	.033	.070	.039	.467	.641
Disiplin_Kerja	-.061	.053	-.098	-1.159	.248

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Hasil Uji *Glejser* pada Tabel 4 diatas menunjukkan nilai signifikan dari kompensasi $0.641 > 0.05$ dan disiplin kerja $0.248 > 0.05$. Dengan demikian, dari uji *glejser* dapat dikatakan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	8.417	3.573		2.356
Kompensasi	.283	.118	.178	2.397
Disiplin	.483	.089	.402	5.410

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Berdasarkan Tabel 5 persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut : **Kinerja Karyawan = 8.417 + 0.283 (Kompensasi) + 0.483 (Disiplin Kerja) + e**
Makna dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah :

1. Nilai konstanta a sebesar 8.417 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompensasi (X_1) dan disiplin (X_2) dianggap konstan, 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 8.417 satuan.
2. Variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.283 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0.283 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.483 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel dan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0.483 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien Determinasi ditujukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.235	.225	5.64653

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.225 artinya bahwa kemampuan variasi variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 22.5% dan sisanya sebesar 77.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan/ uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_A diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 7 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1488.928	2	744.464	23.350	.000 ^a
	Residual	4846.259	152	31.883		
	Total	6335.187	154			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Pada Tabel 7 diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 23.350 dan pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 155 dan jumlah keseluruhan variable (k) adalah 3, sehingga

diperoleh $df(\text{pembilang}) = k-1$, yaitu 2, $df(\text{penyebut}) = n-k$, yaitu $155-3 = 152$. Maka nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ yang diperoleh adalah sebesar 3.06. Dari hasil ini diketahui $F_{\text{hitung}} 23.350 > F_{\text{tabel}} 3.06$, dengan tingkat signifikansi $0.0000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji H_0 ditolak dan uji H_A diterima yang artinya bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$.
- H_A diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.417	3.573		2.356	.020
	Kompensasi	.283	.118	.178	2.397	.018
	Disiplin_Kerja	.483	.089	.402	5.410	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (SPSS)

Pada Tabel 8 diperoleh hasil sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2.397 dengan nilai signifikansi sebesar 0.018. Maka hasil penelitian menunjukkan H_A diterima karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.397 > 1.97569$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 5.410 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka hasil penelitian menunjukkan H_A diterima karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5.410 > 1.97569$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.397 > 1.97569$ dengan nilai signifikan $0.018 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_A . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.

Berdasarkan dari hasil jawaban responden yang menjelaskan tentang pendapat karyawan dalam kuesioner kompensasi bahwa adapun permasalahan yang dihadapi dimana pemberian kompensasi yang kurang sesuai pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi sehingga karyawan merasa kurang adil dan menganggap perusahaan tidak menghargai karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Priansa (2016:344) kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ririvega Kasenda (2013) berjudul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan parsial dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi dimana pemberian kompensasi perusahaan dinilai kurang sesuai. Untuk itu, diharapkan solusi yang diberikan dapat membantu perusahaan menangani masalah yang terkait dengan kompensasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.410 > 1.97569$

dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_A . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sinambela (2017:332-333) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi kinerja orang tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian oleh Rika Wahyuni (2017) dengan judul Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi dimana bahwa disiplin kerja yang ada pada karyawan yang bekerja di perusahaan belum terbentuk dengan baik dan belum adanya sanksi yang tegas dari pimpinan di perusahaan menyebabkan disiplin belum terbentuk dengan baik di perusahaan. Untuk itu, diharapkan solusi yang diberikan dapat membantu perusahaan menangani masalah yang terkait dengan disiplin kerja.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.397 > 1,975$.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.410 > 1,975$.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $23.350 > 3,06$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 22.5%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran dan masukan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi

Menyarankan PT Adei *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi harus memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia Fakultas Ekonomi, khususnya Progam Studi Strata – 1 Manajemen.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih banyak mencari teori yang mendukung hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta mencari hal-hal lain yang mempengaruhi kinerja dan juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam meneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Cetakan kesembilan belas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-3. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ma'arif, M.Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor : IPB Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 5. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : CV. Alfabeta.
- Rika Wahyuni. 2017. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang*. Majalah Ilmiah. Vol.24 No. 1 April 2017, Hal. 129-136
- Ririvega Kasenda. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 3 Juni 2013, Hal. 853-859
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.