
ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO MEGA BERJAYA MEDAN

Dwi Maria Simbolon¹, Husman Arkie²

Institut Bisnis IT&B

Jalan Mahoni No.16, Gaharu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

Email : symbolontuan30@gmail.com¹, arkiehusman@yahoo.com²

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Mega Berjaya, Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Subyek penelitian ini menggunakan PT. Indo Mega Berjaya Medan dengan populasi 128 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner untuk mengumpulkan data tentang variabel kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi linier berganda, uji t atau uji hipotesis parsial, uji F atau uji simultan dan perhitungan koefisien. penentuan. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori baik. Berdasarkan analisis parsial kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Mega Berjaya Medan. Secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Mega Berjaya Medan. Dari hasil uji defisiensi determinasi diperoleh nilai r sebesar 64,4%. Sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sebagainya.

Kata Kunci : *Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Kerja*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak di sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka perusahaan akan sulit berkembang. Sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itu maka sudah sewajarnya bila perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi bagi karyawannya, sedangkan karyawan harus memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan dia bekerja. Walaupun sumber daya alam dan modal sudah tersedia belum tentu tenaga kerja atau karyawan memiliki keahlian dan keterampilan untuk mengelola sumber daya alam yang sudah tersedia meskipun teknologi saat ini sudah sangat canggih sehingga tidak menjamin keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang terampil dan ahli diperlukan agar dapat berdaya guna dan juga semangat yang tinggi agar dapat berhasil. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat dilakukan secara efektif dan efisien agar target perusahaan bisa tercapai. Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk memberikan hasil positif terhadap perusahaan, untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan disiplin kerja dan komitmen kerja karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja dan komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. PT Indo Mega Berjaya Medan merupakan salah satu perusahaan produsen lapis jok di Medan. Sebagai perusahaan produsen lapis jok, perusahaan perlu menerapkan sebuah sistem manajemen yang dapat membantu melancarkan aktivitas dalam menjalankan usaha bisnis tersebut. Salah satunya adalah memantau kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing perusahaan. Dari wawancara yang dilakukan terhadap manajer perusahaan pada PT Indo Mega Berjaya Medan mendapatkan data target dan realisasi produksi pada tahun 2018 sampai 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1. Target dan Realisasi Produksi PT Indo Mega Berjaya Medan Pada Tahun 2018 sampai 2019

Periode	Target Produksi (Unit)	Realitas Produksi (Unit)	Tidak Terealisasi	Presentase Tidak Terealisasi
Semester I 2018	125.000	110.544	14,456	11,56
Semester II 2018	125.000	105.430	19,570	15,66
Semester I 2019	125.000	100.315	24,685	19,75
Semester II 2019	125.000	110.251	14,749	11,80

Sumber: PT Indo Mega Berjaya Medan, 2020

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Beberapa karyawan di PT Indo Mega Berjaya Medan menerima gaji yang belum sesuai dengan upah minimum regional di kota medan pada tahun 2020 yaitu 3.222.560. karyawan tersebut hanya menerima gaji sebesar 3.000.000. padahal karyawan yang gajinya di bawah UMR memiliki masa kerja kepada perusahaan tergolong lebih lama. Pemberian insentif di perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan seperti karyawan bagian salesman mendapatkan insentif yang lebih kecil daripada karyawan bagian staff office, kasir dan manajer, sehingga pemberian kompensasi yang tidak sesuai ini menimbulkan masalah yaitu membuat kinerja kerja karyawan di perusahaan menurun dan semangat kerja karyawan menjadi turun. Selain kompensasi hal yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Manajer pada perusahaan yang sering terlambat masuk kerja sehingga mengakibatkan karyawan seringkali ikut mencontoh manajer masih datang terlambat dan tidak sesuai dengan jam masuk kerja. Pada perusahaan masih terdapat alasan yang kurang logis pada karyawan yang tidak masuk kerja.

Tabel 1.2. Data Absen Karyawan PT Indo Mega Berjaya Medan Triwulan I Sampai IV 2019

Periode	Jumlah Pekerja	Hadir	Terlambat	Tidak Hadir		Presentase Tidak Hadir
				Izin	Absen	
Triwulan I	128	66	35	32	30	16,15
Triwulan II	128	49	29	38	41	20,57
Triwulan III	128	50	20	30	48	20,31
Triwulan IV	128	57	21	34	37	18,49

Sumber: PT Indo Mega Berjaya Medan, 2020

Setiap organisasi pasti memiliki suatu visi, misi dan tujuan yang mendukung untuk keberhasilan suatu organisasi. Nyatanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami masalah yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, intervensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya absensi yang tinggi dan tingkat turnover tidak terkendali. Semua ini merupakan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dikarenakan rendahnya komitmen kerja di perusahaan. Salah satu permasalahan yang sedang berkembang di dalam perusahaan sehingga sangat dibutuhkan persepsi positif terhadap tujuan perusahaan yang dibebankan pada pemberian tugas terhadap karyawan dengan komposisi yang lebih besar. Oleh karena itu keberadaan komitmen kerja karyawan sangat erat dengan adanya efikasi diri pada karyawan dalam menunjang pencapaian tujuan yang ingin didapatkan oleh perusahaan. Berdasarkan hal-hal yang telah ditemukan di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor kerja seperti kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan yang di beri judul “ **Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Mega Berjaya Medan**”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompensasi pada PT Indo Mega Berjaya Medan belum sesuai menurut upah minimum regional.
2. Komitmen kerja pada PT Indo Mega Berjaya Medan masih rendah tidak sesuai ekspektasi perusahaan.
3. Disiplin Kerja pada PT Indo Mega Berjaya Medan masih rendah tidak sesuai ekspektasi perusahaan.
4. Lingkungan Kerja pada PT Indo Mega Berjaya Medan belum sesuai dengan harapan karyawan.
5. Motivasi kerja pada PT Indo Mega Berjaya Medan masih rendah.
6. Kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan masih rendah tidak sesuai ekspektasi perusahaan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Pelaksanaan kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan.
4. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan.
5. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama di bidang kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan guna meningkatkan mutu dan kualitas karyawan.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau kajian bagi penelitian- penelitian berikutnya untuk mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.
3. Sebagai bahan evaluasi bagi PT Indo Mega Berjaya Medan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.
4. Penelitian ini diharapkan untuk mampu memberikan ide-ide dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah dipelajari dan mampu untuk menerapkan kompensasi yang tepat, disiplin kerja, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Mega Berjaya Medan.
5. Penelitian ini berguna untuk bahan kajian perusahaan lain agar tidak terjadi kesalahan yang sama seperti yang terjadi di PT Indo Mega Berjaya Medan.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012: 46) kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Menurut Tulus dalam jurnal Bahrul Yaman (2012: 89) kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketidakpuasan dari dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetensinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengimbangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”. (Hasibuan. 2012:78). Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Wibowo (2014:430), bahwa: Komitmen kerja didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Sudarmanto (2015:102) Komitmen kerja adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Vroom (2012:75) “kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperforma rendah”. Definisi lain prestasi kerja atau kinerja menurut Hasibuan (2010:160) adalah “suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.” Stolovitch dan Keeps (dalam Rivai, 2012:14) berpendapat bahwa “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.” Menurut Benardin (dalam Robbins, 2012:14) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” Beberapa pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah bersangkutan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Indo Mega Berjaya Medan yang beralamat di Jalan Letda Sujono Komplek Pergudangan Intan No. A2 Medan, yang bergerak di bidang lapis jok. Ruang lingkup penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Gambaran jawaban responden dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa frekuensi jawaban responden, total skor serta nilai rata-rata. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi (X_1)

Tabel 4.7. Jumlah dan Persentase Jawaban Deskriptif untuk Variabel Kompensasi (X_1)

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesesuaian	21	37,5	18	32,1	12	21,4	5	8,9	0	0
2	Ekspektasi	20	35,7	19	33,9	10	17,9	7	12,5	0	0
3	Pengharapan	20	35,7	20	35,7	12	21,4	4	7,1	0	0
4	Keinginan insentif	20	35,7	18	32,1	11	19,6	7	12,5	0	0
5	Pengharapan	21	37,5	18	32,1	10	17,9	7	12,4	0	0
6	Keinginan komisi	18	32,1	16	28,6	12	21,4	10	17,9	0	0
7	Kesesuaian	17	30,4	20	35,7	9	16,1	10	17,9	0	0
8	Kelayakan	22	39,3	18	32,1	13	23,2	3	5,4	0	0
9	Ketersediaan asuransi	18	32,1	15	26,8	9	16,1	14	25,0	0	0
10	Keinginan asuransi	17	30,4	16	28,6	12	21,4	11	19,6	0	0
Total		194	346,4	178	317,9	110	196,4	78	139,3	0	0
Rata-Rata			34,64		31,79		19,64		13,93		

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.7. diketahui responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 34,64%, sedangkan responden yang memilih jawaban setuju adalah 31,79%, responden yang memilih jawaban tidak kurang setuju sebanyak 19,64%, dan responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 13,92%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 66,43% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa PT Indo Mega Berjaya Medan dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,92% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada PT Indo Mega Berjaya Medan terkait masalah yaitu ketersediaan asuransi masih belum disediakan, keinginan asuransi masih kurang dan keinginan komisi yang belum terealisasi.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel disiplin kerja (X_2)

Tabel 4.8. Jumlah dan Persentase Jawaban Deskriptif untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Target pencapaian	21	37,5	20	35,7	10	17,9	5	8,9	0	0
2	Beban kerja	20	35,7	21	37,5	12	21,4	3	5,4	0	0
3	Contoh yang baik	18	32,1	14	25	13	23,2	11	19,6	0	0
4	Pemberian imbalan	19	33,9	17	30,4	13	23,2	7	12,5	0	0
5	Persamaan hak kewajiban	21	37,5	17	30,4	11	19,6	7	12,5	0	0
6	Pegawasan	19	33,9	21	37,5	13	23,2	3	5,4	0	0
7	Pemberian hukuman	19	33,9	15	26,8	10	17,9	12	21,4	0	0
8	Efek jera	16	28,6	14	25	11	19,6	15	26,8	0	0
9	Penindakan konsisten	23	41,1	22	39,3	9	16,1	2	3,6	0	0
10	Harmonisasi karyawan	18	32,1	18	32,1	9	16,1	11	19,6	0	0
Total		194	346,4	179	319,7	111	198,2	76	135,7	0	0
Rata-Rata			34,64		31,97		19,82		13,57		

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.8. diketahui responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 34,64%, sedangkan responden yang memilih jawaban setuju adalah 31,97%, responden yang memilih jawaban tidak kurang setuju sebanyak 19,82%, dan responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 13,57%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 66,61% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa PT Indo Mega Berjaya Medan dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,57% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada PT Indo Mega Berjaya Medan terkait masalah yaitu pemberian hukuman yang kurang tegas, kurangnya efektivitas hukuman yang membuat efek jera dan kurangnya memberi contoh yang baik dari pimpinan.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel komitmen kerja (X_3)

Tabel 4.9. Jumlah dan Persentase Jawaban Deskriptif untuk Variabel Komitmen Kerja (X_3)

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Teladan	20	35,7	18	32,1	10	17,9	8	14,3	0	0
2	Rasa kagum	20	35,7	16	28,6	13	23,2	7	12,5	0	0
3	Pemujaan	22	39,3	19	33,9	10	17,9	5	8,9	0	0
4	Inspirasi	20	35,7	17	30,4	11	19,6	8	14,3	0	0
5	Dorongan	16	28,6	15	26,8	12	21,4	13	23,2	0	0
6	Gagasan	18	32,1	19	33,9	8	14,3	11	19,6	0	0
7	Ide kreatif	22	39,3	21	37,5	9	16,1	4	7,1	0	0
8	Pelayanan	20	35,7	19	33,9	10	17,9	7	12,5	0	0
9	Pembimbing	22	39,3	21	37,5	8	14,3	5	8,9	0	0
10	Pertimbangan	19	33,9	18	32,1	9	16,1	10	17,9	0	0
Total		199	355,4	183	326,8	100	178,6	78	139,2	0	0
Rata-Rata			35,54		32,68		17,86		13,92		

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.9. diketahui responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 35,54%, sedangkan responden yang memilih jawaban setuju adalah 32,68%, responden yang memilih jawaban tidak kurang

setuju sebanyak 17,86%, dan responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 13,92%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 68,22% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa PT Indo Mega Berjaya Medan dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,92% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada PT Indo Mega Berjaya Medan terkait masalah yaitu kurangnya dorongan motivasi untuk bekerja di perusahaan, gagasan karyawan yang tidak ditanggapi dan kurangnya pertimbangan secara rasional dari atasan untuk pekerjaan yang dilakukan.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.10. Jumlah dan Persentase Jawaban Deskriptif untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penguasaan materi pekerjaan	20	35,7	17	30,4	10	17,9	9	16,1	0	0
2	Hasil kerja	17	30,4	13	23,2	12	21,4	14	25,0	0	0
3	Wawasan	19	33,9	19	33,9	11	19,6	7	12,5	0	0
4	Kemampuan berkelompok	19	33,9	22	39,3	8	14,3	7	12,5	0	0
5	Target waktu	22	39,3	19	33,9	10	17,9	5	8,9	0	0
6	Disiplin waktu kerja	17	30,4	18	32,1	9	16,07	12	21,4	0	0
7	Pemanfaatan sumber daya	23	41,1	17	30,4	12	21,4	4	7,1	0	0
8	Kemampuan bekerja sendiri	21	37,5	16	28,6	11	19,6	8	14,3	0	0
9	Loyalitas	20	35,7	23	41,1	8	14,3	5	8,9	0	0
10	Kejujuran	21	37,5	17	30,4	10	17,9	8	14,3	0	0
Total		199	355,4	181	323,2	101	180,4	79	141	0	0
Rata-Rata			35,54		32,32		18,04		14,10		

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.10. diketahui responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 35,54%, sedangkan responden yang memilih jawaban setuju adalah 32,32%, responden yang memilih jawaban tidak kurang setuju sebanyak 18,04%, dan responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 14,10%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 67,86% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada diantara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69. Hal ini menunjukkan bahwa PT Indo Mega Berjaya Medan dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 14,10% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada PT Indo Mega Berjaya Medan terkait masalah yaitu hasil kerja yang belum capai target, disiplin kerja karyawan yang masih kurang, penguasaan materi pekerjaan yang masih kurang.

Tabel 4.11. Skor Penilaian Dari Persentase Jawaban Responden untuk Setiap Butir Pernyataan Dalam Kuesioner Variabel Kompensasi, Variabel Disiplin Kerja, Variabel Komitmen Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan

Instrumen	Skor Penilaian	Kategori
Kompensasi (X ₁)	66,43%	Cukup baik
Disiplin Kerja (X ₂)	66,61%	Cukup baik
Komitmen Kerja (X ₃)	68,22%	Cukup baik
Kinerja Karyawan (Y)	67,86%	Cukup baik

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas variabel kompensasi (X₁), variabel disiplin kerja (X₂), variabel komitmen kerja (X₃) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Untuk Variabel Kompensasi (X₁), Variabel Disiplin Kerja (X₂), Variabel Komitmen Kerja (X₃) Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Disiplin kerja	Komitmen	Kinerja
N		56	56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.63	38.27	36.71	37.68
	Std. Deviation	6.457	7.280	5.694	5.031
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.130	.112	.089
	Positive	.120	.109	.112	.089
	Negative	-.074	-.130	-.088	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.900	.971	.836	.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.393	.302	.486	.766

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.12. menunjukkan bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikan dari variabel kompensasi (X_1) adalah 0,393, nilai p value Sig atau signifikan dari variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,302, nilai p value Sig atau signifikan dari variabel komitmen kerja (X_3) adalah 0,486 dan nilai p value Sig atau signifikan dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,766 diaman semua nilai p value Sig atau nilai signifikan yang dihasilkan adalah $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, variabel komitmen kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13. Hasil Multikolinieritas Kompensasi, Disiplin kerja, dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.542	2.870		4.022	.002		
	Kompensasi	.221	.102	.284	2.164	.001	.375	2.665
	Disiplin Kerja	.246	.112	.356	2.201	.001	.247	4.045
	Komitmen	.228	.110	.258	2.080	.001	.419	2.384

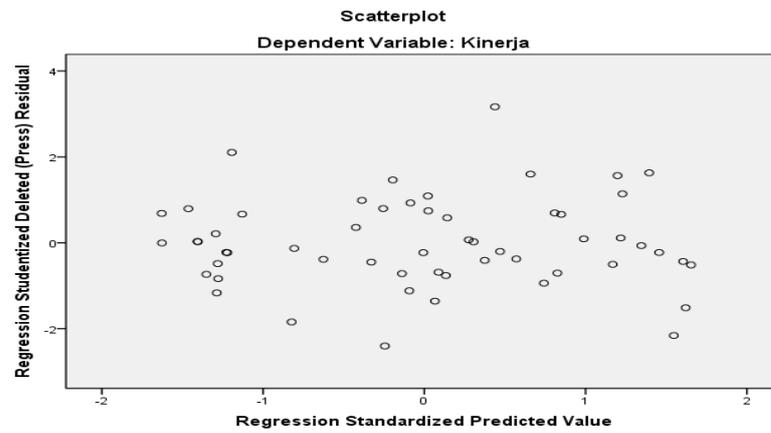
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.13. menunjukkan bahwa nilai tolerance dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,375, variabel disiplin kerja (X_2) adalah 0,247 dan variabel komitmen kerja (X_3) sebesar 0,419, nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kompensasi (X_1) adalah 2,655, variabel disiplin kerja (X_2) adalah 4,045 dan variabel komitmen kerja (X_3) adalah 2,384 dimana nilai tolerance yang dihasilkan adalah $> 0,10$ dan nilai VIF Yang dihasilkan adalah < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja dalam model regresi di dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafi scartterplot.



Gambar 4.4. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Gambar 4.4. menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas. Grafik menunjukkan bahwa **pada semua setiap nilai prediksi, nilai residu memiliki variasi residu yang sama.**

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda menjelaskan besarnya variabel kompensasi, variabel disiplin kerja dan variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS, dan analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 4.14. Persamaan Regresi Linier Berganda Kompensasi, Disiplin kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.542	2.870		4.022	.002
	Kompensasi	.221	.102	.284	2.164	.001
	Disiplin Kerja	.246	.112	.356	2.201	.001
	Komitmen Kerja	.228	.110	.258	2.080	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.14. menunjukkan bahwa koefisien a adalah 11,542, koefisien b₁ adalah 0,221, koefisien b₂ adalah 0,246 dan koefisien b₃ adalah 0,228. Koefisien a merupakan besarnya harga variabel kinerja karyawan apabila harga variabel-variabel kompensasi (X₁), variabel disiplin kerja (X₂) dan variabel komitmen kerja (X₃) = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel kompensasi (X₁), variabel disiplin kerja (X₂) dan variabel komitmen kerja (X₃) berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linier berganda, maka di peroleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 4.15. Pesamaan Analisis Regresi Linier Berganda untuk Pengaruh di Antara Variabel Kompensasi (X₁), Variabel Disiplin Kerja (X₂), Variabel Komitmen Kerja (X₃) Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda
a	11,542	$Y = 11,542 + 0,221.X_1 + 0,246.X_2 + 0,228.X_3$
b ₁	0,221	
b ₂	0,246	
b ₃	0,228	

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.15. dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar 11,542 merupakan nilai Y apabila nilai X₁, X₂ dan X₃ = 0 nilai komponen b₁ atau koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,221 menandakan bahwa variabel kompensasi (X₁) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya semakin banyak kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan, sebaliknya semakin sedikit kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun. Nilai komponen b₂

atau koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,246 menandakan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya semakin banyak disiplin kerja dalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya semakin sedikit disiplin kerja dalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin menurun. Nilai komponen b_3 atau koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja (X_3) sebesar 0,228 menandakan bahwa variabel komitmen kerja (X_3) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya semakin banyak disiplin kerja dalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya semakin sedikit disiplin kerja dalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji signifikan di dalam analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikan dari pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,001 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikan yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan, sedangkan nilai p value Sig atau nilai signifikan dari pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,001 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikan yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan, dan nilai p value Sig atau nilai signifikan dari pengaruh variabel komitmen kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,001 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikan yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel komitmen kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Koefisien Korelasi Linier Berganda

Uji koefisien linier berganda dilakukan untuk menguji secara bersama-sama diantara variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Hasil uji koefisien korelasi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16. Uji Koefisien Korelasi Linier Berganda Kompensasi, Disiplin kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja karyawan Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.644	3.002

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.16. dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linier berganda untuk kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,814 yang berada pada interval koefisien 0,800- 1,000 dikategorikan sebagai tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Proses pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan SPSS dan untuk mengetahui uji t adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan :

Tabel 4.17. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Indo Mega Berjaya Medan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.542	2.870		4.022	.002
	Kompensasi	.221	.102	.284	2.164	.001
	Disiplin Kerja	.246	.112	.356	2.201	.001
	Komitmen Kerja	.228	.110	.258	2.080	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.17. menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dan signifikansi (Sig) secara parsial dari variabel kompensasi dimana nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 2,164 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.675 yang di peroleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan $df = n - k = 56 - 4 = 54$ maka $t_{hitung} 2,164 > t_{tabel} 1.675$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikan yang dihasilkan adalah $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yakni kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan, selanjutnya variabel disiplin kerja dimana nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 2.201 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.675 yang di peroleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan $df = n - k = 56 - 4 = 52$ maka $t_{hitung} 2.20 > t_{tabel} 1.675$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikan yang dihasilkan adalah $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yakni disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Sedangkan variabel komitmen kerja dimana nilai t_{hitung} variabel komitmen kerja adalah 2.080 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.675 yang di peroleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan $df = n - k = 56 - 4 = 52$ maka $t_{hitung} 2.080 > t_{tabel} 1.675$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikan yang dihasilkan adalah $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yakni komitmen kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan.

Uji Hipotesis Statistik F

Uji statistik F dilakukan untuk menganalisis apakah seluruh variabel independen yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan SPSS dan untuk mengetahui hasil uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $> \alpha 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Indo Mega Berjaya Medan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923.495	3	307.832	34.151	.000 ^a
	Residual	468.720	52	9.014		
	Total	1392.214	55			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.18. diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34.151, sedangkan F_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh diantara variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,78 ($df_1 = k-n = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 56-4 = 52$) dengan taraf kesalahan 10%, hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34.151 > 2,78$) yang artinya koefisien korelasi linier berganda yang diuji adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh sampel. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan.

Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja dalam menerangkan atau menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.19. Uji Determinasi Kompensasi, Disiplin kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.644	3.002

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.18. diketahui nilai adjusted R Square sebesar 0.644 berarti kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan sebesar 0,644. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil R yang diperoleh jika dikemukakan oleh Sugiyono (2013:50) maka tingkat pengaruh antara variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indo Mega Berjaya Medan sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan sebagainya.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Mega Berjaya Medan

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2012:45) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi yang menyatakan bahwa terdapat 66,43% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase tersebut berada diantara 60 sampai 69. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kinerja karyawan PT Indo Mega Berjaya Medan dikategorikan cukup baik, sedangkan jawaban responden terdapat 19,64% responden yang memilih kurang setuju dan jawaban responden terdapat 13,92% responden yang memilih tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada PT Indo Mega Berjaya Medan yang terkait dengan masalah pegawai karena kurangnya keinginan mendapatkan asuransi dari perusahaan, kurang mengharapkan adanya ketersediaan pemberian asuransi dari perusahaan dan kurang merasa senang memberikan komisi kepada karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel kompensasi (X_1) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 2,164 sedangkan t_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel kompensasi (X_1) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja pegawai (Y) adalah 1.675 ($df = n - k = 56 - 4 = 52$) dengan taraf signifikan 10% sehingga perbandingan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,164 > 1.675$), yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setiawan dan Dewi (2014) pada penelitian yang berjudul "Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Mega Berjaya Medan

Alex S. Nitisemito (2012:56) mengemukakan, bahwa "kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis". Sedangkan menurut Sutopo Yuwono (2012:89) mengatakan bahwa "disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan". Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel disiplin kerja yang menyatakan bahwa terdapat 66,61% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase tersebut berada diantara 60 sampai 69. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Indo Mega Berjaya Medan dikategorikan cukup baik, sedangkan jawaban responden terdapat 19,82% responden yang memilih kurang setuju dan jawaban responden terdapat 13,57% responden yang memilih tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada PT Indo Mega Berjaya Medan yang terkait dengan masalah pegawai karena hukuman yang diberikan kurang memberikan efek jera kepada pelanggar, kurang adanya hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan dalam berkerja di perusahaan dan kurang memberikan contoh yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 2,201 sedangkan t_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja pegawai (Y) adalah 1.675 ($df = n - k = 56 - 4 = 52$) dengan taraf signifikan 10% sehingga perbandingan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,201 > 1.675$), yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hidayat & Taufiq (2012) yang berjudul "Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PDAM) hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PDAM).

3. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Mega Berjaya Medan

menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012:151) “Komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut”. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel komitmen kerja yang menyatakan bahwa terdapat 68,22% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase tersebut berada diantara 60 sampai 69. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pada kinerja karyawan PT Indo Mega Berjaya Medan dikategorikan cukup baik, sedangkan jawaban responden terdapat 17,86% responden yang memilih kurang setuju dan jawaban responden terdapat 13,92% responden yang memilih tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada PT Indo Mega Berjaya Medan yang terkait dengan masalah pegawai karena kurang mendapatkan dorongan positif di perusahaan, kurang memberikan gagasan untuk perusahaan dan kurang memberikan pertimbangan bekerja di perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel komitmen kerja (X_3) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 2,080 sedangkan t_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel komitmen kerja (X_3) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja pegawai (Y) adalah 1.675 ($df = n - k = 56 - 4 = 52$) dengan taraf signifikan 10% sehingga perbandingan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,080 > 1.675$), yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sawitri pada tahun 2011, yang berjudul “Analisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah.

4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Indo Mega Berjaya Medan

Benardin (dalam Robbins, 2012:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang menyatakan bahwa terdapat 67,86% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase tersebut berada diantara 60 sampai 69. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indo Mega Berjaya Medan dikategorikan cukup baik, sedangkan jawaban responden terdapat 18,04% responden yang memilih kurang setuju dan jawaban responden terdapat 14,10% responden yang memilih tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada PT Indo Mega Berjaya Medan yang terkait dengan masalah pegawai karena hasil kerja yang kurang memuaskan, terlambat saat masuk kerja dan kurang menguasai materi perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh bersama-sama variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen kerja (X_3) dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 34.151 sedangkan F_{tabel} dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh secara bersama-sama variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen kerja (X_3) dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 2,78 ($df_1 = k - n = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 56 - 4 = 52$) dengan taraf kesalahan 10%. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34.151 > 2,78$) artinya koefisien korelasi simultan yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitra (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan”.

5. Koefisien Determinasi Kompensasi, Disiplin kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Mega Berjaya Medan

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,644 atau 64,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 67,2%, sedangkan sisa 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi berada pada kategori cukup baik, sedangkan variabel disiplin kerja berada pada kategori cukup baik, variabel komitmen kerja berada pada kategori cukup baik dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Namun masih terdapat beberapa kelemahan dari variabel kompensasi yaitu kurangnya keinginan mendapatkan asuransi dari

perusahaan, kurangnya ketersediaan pemberian asuransi dari perusahaan dan kurang merasa senang memberikan komisi kepada karyawan, kelemahan variabel disiplin kerja yaitu hukuman yang diberikan kurang memberikan efek jera kepada pelanggar, kurang adanya hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan dalam berkerja di perusahaan dan kurang memberikan contoh yang baik bagi perusahaan, kelemahan variabel komitmen kerja yaitu kurang mendapatkan dorongan positif diperusahaan, kurang memberikan gagasan untuk perusahaan dan kurang memberikan pertimbangan bekerja di perusahaan dan kelemahan dari kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang kurang maksimal, terlambat saat masuk kerja dan kurang menguasai materi perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara kompensasi disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya bahwa kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Mega Berjaya Medan. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,644 atau 64,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,644 atau 64,4%, sedangkan sisa 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan sebagainya.

Saran

Untuk variabel kompensasi, perusahaan diharapkan dapat memberikan asuransi kepada karyawan dengan cara mengalihkan penanggungan resiko karyawan ke perusahaan asuransi, sehingga dapat meringankan beban keuangan perusahaan. Pimpinan mengharapkan adanya ketersediaan pemberian asuransi karena cara terbaik untuk memberikan perlindungan terhadap resiko. Pimpinan harus merasa senang memberikan komisi kepada karyawan sehingga dapat memberikan pandangan positif pada karyawan. Untuk variabel disiplin kerja yaitu pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan hukuman yang diberikan memberikan efek jera kepada pelanggar sehingga dapat membuat karyawan merasa takut dan tidak akan melakukan kesalahan. Pimpinan juga sebaiknya memberikan contoh yang baik bagi perusahaan Pimpinan juga sebaiknya memberikan hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan dalam berkerja di perusahaan misalnya karyawan yang melakukan kesalahan pertama di berikan teguran dan jika melakukan kesalahan kedua kali maka di berikan hukuman sehingga membuat mereka tidak melakukan kesalahan lagi dan dapat dicontoh oleh orang lain. Untuk variabel komitmen kerja yaitu pimpinan sebaiknya memberikan dorongan positif di perusahaan dengan cara memberikan motivasi sehingga merasa membuat orang termotivasi. Pimpinan sebaiknya memberikan gagasan untuk perusahaan dengan cara memberikan ide anda kepada perusahaan sehingga membuat perusahaan bisa tambah berkembang. Pimpinan sebaiknya memberikan pertimbangan cara bekerja di perusahaan. Untuk variabel kinerja karyawan adalah karyawan memberikan hasil yang kurang memuaskan, terlambat saat masuk kerja dan kurang menguasai materi perusahaan. Karyawan seharusnya melakukan pekerjaan dengan baik misalnya memberikan hasil kerja yang memuaskan dan capai target produksi, karyawan harus menyadari penyelesaian pekerjaan maksimal juga dapat memberikan hasil yang memuaskan kepada pimpinan sehingga perusahaan lebih berkembang dan pimpinan juga harus lebih memberikan pengawasan kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Athoillah, Anton. (2010). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [2]. Arikunto, Suharsimi. 2010 Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Keenam. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [3]. As'ad, M. 2012. Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty.
- [4]. Allen, N.J, dan Meyer, J.P. 2012. The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63(1):1-18.
- [5]. Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru
- [6]. Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. 2012. *Human Resource Management 2ndEdition – An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- [7]. Dessler, Gary. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan.PT Indeks,. Jakarta
- [8]. Edwin B Flippo, 2012, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- [9]. Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group

- [10]. Ghozali, imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- [11]. Handoko TH. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- [12]. Hariandja, Marihot T. E. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Kompensasian, dan peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Grasindo
- [13]. Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [14]. Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- [15]. Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97. <https://doi.org/2088-0944>
- [16]. Husein, Umar, 2010. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [17]. Jerald Greenberg (2011). Behavior in Organizations Pearson.
- [18]. Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- [19]. Kasmadi & Sunariah. 2013. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- [20]. Kismono, Gugup. 2011. Bisnis Pengantar. Edisi Dua. BPFE UGM: Yogyakarta
- [21]. Kristanto, Harris. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 1, Maret 2015: 86–98.
- [22]. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- [23]. Manullang M, Pakpahan M. 2014. Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- [24]. Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- [25]. Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- [26]. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- [27]. Sawitri, R.A Adi Puspa. 2011, Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Empiris Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah), Semarang : Universitas Diponegoro
- [28]. Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. BerkatAnugrah. *Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.*
- [29]. Siagian, Renville. 2010. Pengantar Manajemen Agribisnis. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- [30]. Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- [31]. _____, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- [32]. _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Cet ke-3. Jakarta: RajaGrafindoPersada.
- [33]. _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- [34]. Sudarmanto, (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [35]. Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administasi. CV Alfabeta : Bandung.
- [36]. Sulistyastuti. (2012). Implementasi. Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Gava Media: Yogyakarta.
- [37]. Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [38]. Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2015. Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [39]. Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [40]. Wibowo, (2014). Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Jakarta: Rajawali Pers.
- [41]. Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Bandung.
- [42]. Yuharariskiyah. (2013). “Fungsi Manajemen Menurut Henry Fayol”. Bandung: Alfabeta.