

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Syardiansah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Samudra

Email: syardsiansah@unsam.ac.id

Maulana Rahman

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas samudra

Email: maulana.rahman@unsam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Socfindo, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo dan pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 103 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penentuan jumlah sample adalah *probability* menggunakan simple random sampling, yang menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 46,6% variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan banyak dinamika dan tuntutan kerja yang harus dilalui oleh seorang karyawan. Karyawan yang mampu mengikuti dinamika dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang sudah diatur oleh perusahaan merupakan karyawan yang akan menjadi sukses dalam pekerjaannya. Perusahaan tidak dengan serta merta akan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan apabila karyawan yang bersangkutan tidak dapat memenuhi yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini seperti sebuah hubungan yang saling menguntungkan dimana bila karyawan mampu memenuhi keinginan perusahaan maka kompensasi atau imbal jasa yang diperoleh perusahaan akan sebanding dengan yang dilakukannya. Pada sisi yang lain bisa didapatkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan yang telah dilakukannya maka dapat menurunkan hasil kerja atau kinerja dari karyawan bersangkutan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah (2018) dan Syardiansah, dkk (2018) yang dilakukan pada PT Mopoli Raya diketahui bahwa sebesar 54,8% variabel kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan akan mendayagunakan setiap kemampuan dalam dirinya dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang diberikan masing-masing karyawan diperlukan suatu penilaian. Penilaian dapat dilakukan untuk mengetahui kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karyawan memegang peran dalam menjalankan kegiatan. Sehingga keberhasilan ditentukan dari kualitas setiap karyawan yang tergabung di dalamnya.

Kompensasi karyawan pada semua perusahaan juga selalu dikaitkan dengan beban kerja yang diberikan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan maka kompensasi yang selayaknya diterima harus sesuai. Menurut Sitepu (2013) beban kerja adalah: “Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”. Dengan demikian sesuaianya beban kerja dan kompensasi yang diterima karyawan maka akan kembangkan kinerja yang dihasilkan dari hasil kerja seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Muis, dkk., 2018). Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Saat ini jumlah

karyawan pada PT. Socfindo yang berada di Kecamatan Kejuruan muda Kabuapten Aceh Tamiang sebanyak 103 orang.

Beban kerja yang tinggi akan mampu diatasi oleh karyawan bila dibarengi dengan disiplin dalam bekerja. Disiplin dalam kerja ini merupakan ketertauran seorang karyawan dalam melaksanakannya pekerjaannya. Dengan semakin disiplin dalam bekerja maka beban kerja akan terasa lebih ringan. Disiplin kerja ini akan berdampak kepada kinerja seorang karyawan. Hal ini bisa dilihat bahwa dengan disiplin banyak pekerjaan yang tertunda dikerjakan akan cepat terselesaikan karena tidak ada kata menunda pekerjaan yang harus dilaksanakan saat ini juga. Penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pati Sari di Aceh Tamiang.

TELAAH PUSTAKA

Kompensasi

Bila menyingung topik berkenaan karyawan, tentu tidak jauh dari perihal kompensasi. Kompensasi adalah salah satu hal yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan kompensasi sesuai dengan yang diyakininya, antara lain: menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Nawawi (2011), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dan menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Namun Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan sebagai imbalan atau balas jasa dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Pemberian kompensasi sendiri pastinya memiliki tujuan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi memiliki tujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Handoko (2014), kompensasi memiliki berbagai tujuan yang mungkin saling bertentangan

dan mengandung permasalahan “trade-offs”. Secara terinci, tujuan-tujuan yang hendak dicapai diuraikan sebagai berikut: (1). Memperoleh Personalia yang Qualified, kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pencari pekerjaan. Karena banyak perusahaan bersaing untuk memperoleh karyawan yang kompeten, maka ada baiknya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Sehingga akan menarik para pencari kerja agar tertatik terhadap perusahaan tersebut. (2). Mempertahankan Para Karyawan yang ada sekarang, bila tingkat kompensasi tidak bersaing, maka akan banyak karyawan kompeten akan mengundurkan diri dari perusahaan. Untuk mencegah. adanya hal tersebut, perusahaan harus menjaga agar perusahaan dapat tetap bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. (3). Menjamin Keadilan Pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan bagi para pekerja. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting untuk diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. (4). Menghargai Perilaku yang diinginkan, kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif. (5). Mengendalikan biaya-biaya, suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada karyawannya. (6). Memenuhi peraturan-peraturan legal, seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Berikut ini pengertian beban kerja menurut beberapa ahli, yaitu: Menurut Munandar (2014:), yaitu: “Satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu”. Menurut Sujarweni (2014) beban kerja adalah: “Sekumpulan atau

sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat di ambil kesimpulan, beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat di pegang dari sudut obyektif dan subjektif.

Menurut Soleman dalam Nabawi (2020) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: 1. Faktor Eksternal Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2. Faktor Internal Yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stres, meliputi jenis kelamin, umu, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya. 3. Faktor Psikologis Yaitu meliputi faktor motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hartatik (2014) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan. Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Uraian teori tersebut kedisiplinan merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan melanggar peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) : 1. Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaanyang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2. Teladan Pimpinan Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat. 3. Balas Jasa Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan. 4. Keadilan Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain. 5. Pengawasan Melekat Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan. 6. Sanksi Hukuman Sanksi

hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya. 7. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya. 8. Hubungan Kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman

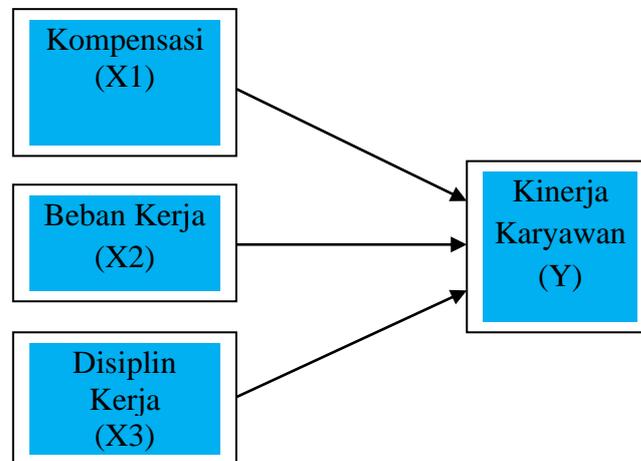
Kinerja

Menurut Edison, dkk (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Surtisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kuantitas, kuantitas dan waktu yang di gunakan dalam menjelaskan tugas. Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja karyawan ialah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai menurut Siagian (2018). Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian menurut Wibowo (2018). Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah performansi yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu: a. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Di katakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. b. Otoritas dan Tanggung jawab Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas, masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi dan mendukung kinerja karyawan tersebut. c. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tinggalkan. d. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis yang dapat diutarakan berdasarkan kerangka konseptual adalah:

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang
- H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang
- H4 : Kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Setelah dilakukan observasi dan wawancara bersama dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia didapatkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang yaitu sebanyak 103 orang.

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penentuan jumlah sample adalah *probability* menggunakan simple random sampling, yaitu teknik penentuan

sampel acak sederhana (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebanyak 83 responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data primer, penulis melakukan penelitian langsung, yaitu: (1). Penelitian Lapangan: a. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Data di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini proses observasi dilakukan di PT. Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang. b. Wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (Sugiyono, 2016). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan langsung dengan kepala bagian sumber daya manusia PT. Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. c. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner diberikan kepada karyawan PT, Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang sebagai responden dari penelitian ini. Item pada pernyataan mengenai variabel budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan (variabel independen) dan prestasi kerja (variabel dependen) dibuat oleh peneliti. Skala pengukuran kuesioner menggunakan skala likert, yaitu: Sangat setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Kurang Setuju (KS) bernilai 3, Tidak setuju (TS) bernilai 2 dan Sangat tidak setuju (STS) bernilai 1. (2). Studi Kepustakaan. Arikunto (2016) mengemukakan bahwa kepustakaan atau literatur studi adalah pengumpulan informasi dari *paper*, dokumen, buku-buku, majalah atau bahan tertulis lainnya, baik teori, laporan penelitian atau penemuan sebelumnya pengumpulan data sekunder didasarkan pada bidang kepustakaan, dalam hal ini sumber data diperoleh dari mencari dan membaca buku-buku serta jurnal dan bahan bacaan lainnya dari internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Menganalisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja. Perhitungan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 20,0,

sedangkan persamaan regresi linier berganda yang digunakan dikemukakan oleh Sugiyono (2016): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan cara uji secara parsial (Uji t) yaitu: dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara masing-masing variabel X dan Y, apakah X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: H_0 diterima jika $t_{sig} > \alpha 5\% (0,05)$ atau H_a diterima jika $t_{sig} < \alpha 5\% (0,05)$. Uji secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: H_0 diterima jika $F_{sig} < \alpha = 5\%$ atau H_a diterima jika $F_{sig} > \alpha = 5\%$. Uji Asumsi Klasik untuk memperoleh model regresi yang terbaik, dalam arti secara statistik adalah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), maka model regresi yang diajukan harus memenuhi persyaratan uji normalitas, uji asumsi heteroskedastisitas, uji asumsi multikolinieritas.

Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

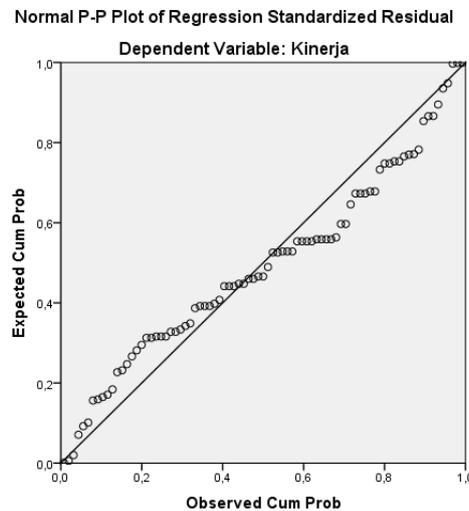
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual dan heterokedastisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas residual dengan metode grafik normal p-plot. Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik P-Plot dan histrogram yang membandingkan antara data observasi

dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Sunyoto, 2016).

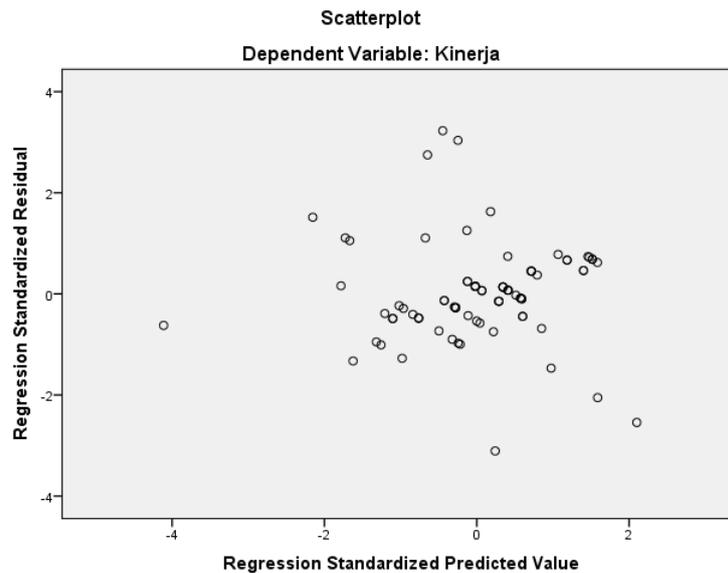


Gambar 2. Grafik Normal P-Plot
Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa tampilan *output chart* grafik plot, dimana grafik memberikan pola distribusi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot. Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut heteroskedastisitas (Sunyoto, 2016). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik Scatter Plot. Dasar pengambilan keputusannya: Jika titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara merata baik di atas sumbu X ataupun Y maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Titik berkumpul di suatu tempat dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 3. Grafik Scatterplots
Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan gambar 3 *Grafik scatterplots* terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik-titik menyebar tidak beraturan di atas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan hasil output pada grafik scatterplots tidak terdapat gejala heterokedastisitas, serta persyaratan untuk model regresi yang baik terpenuhi dengan tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Mutikoleniaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menghasilkan model regresi yang linier. Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai tolerande dan nilai VIF. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF > 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (Sunyoto, 2016).

Tabel 1
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	,885	1,130
Beban Kerja	,878	1,139
Disiplin Kerja	,858	1,165

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui bahwa nilai dari *tolerance* > 0,1 yaitu untuk kompensasi sebesar 0,885 > 0,1, beban kerja 0,878 > 0,1, disiplin kerja 0,336 > 0,1 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, kompensasi 1,130 < 10, beban kerja 1,139 < 10 serta disiplin kerja 1,165 < 10, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan hasil uji dengan SPSS persamaan regresi linear berganda dapat dibuat dengan melihat tabel 2 dibawah ini: $Y = 1,408 + 0,436X_1 + 0,044X_2 + 0,191X_3$

Tabel 2
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,408	,413		3,412	,001	
1	Kompensasi	,436	,063	,596	6,955	,000
	Beban Kerja	,044	,084	,045	,527	,600
	Disiplin Kerja	,191	,083	,199	2,287	,025

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat dijelaskan masing-masing nilai sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,408 merupakan kinerja karyawan PT Socfindo pada saat variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja bernilai konstan (tetap).
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,436, dapat dinyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Socfindo, bila nilai kompensasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,436 satuan dengan asumsi variabel beban kerja dan disiplin kerja bernilai tetap.
3. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,044 dapat dinyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan PT Socfindo, bila

nilai beban kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,044 satuan dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja bernilai tetap.

4. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,191 dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Socfindo, bila nilai disiplin kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,191 satuan dengan asumsi variabel beban kerja dan kompensasi bernilai tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,466	,29941

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) pada kolom *adjusted R Square* sebesar 0,466. Dengan demikian maka sebesar 46,6% variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,695	3	2,232	24,893	,000 ^b
1 Residual	7,082	79	,090		
Total	13,777	82			

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Pembuktian Hipotesis

Untuk dapat membuktikan hipotesis penelitian, maka dilakukan secara parsial (uji t) dengan kriteria pengujian jika nilai t sig > 0,05 maka hipotesis ditolak atau nilai t sig < 0,05

maka hipotesis diterima. Dan uji secara simultan (uji F) dengan kriteria pengujian jika nilai $F_{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak atau nilai $F_{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat dibuktikan beberapa hipotesis terkait penelitian ini yaitu:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo

Nilai t sig variabel kompensasi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari kriteria hipotesis ditolak ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang, jadi hipotesis H1 diterima.

H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo

Nilai t sig variabel beban kerja sebesar 0,600. Nilai ini lebih besar dari kriteria hipotesis diterima ($0,600 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang, jadi hipotesis H2 ditolak.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo

Nilai t sig variabel disiplin kerja sebesar 0,025. Nilai ini lebih kecil dari kriteria hipotesis di tolak ($0,025 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang, jadi hipotesis H3 diterima.

H4 : Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo

Nilai F sig variabel kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja sebesar 0,000. Nilai ini memenuhi kriteria $F_{sig} < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang, jadi hipotesis H4 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo. Hal dikarenakan kompensasi yang selama ini diterima oleh karyawan sudah tergolong sesuai dengan harapan karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Socfindo sudah baik.
2. Variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo. Dalam hal ini beban kerja rata-rata yang diterima oleh karyawan memang sudah tinggi, sehingga untuk beban kerja lainnya yang didapat tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga adanya diberlakukannya kerja shift untuk bagian pabrik pengolahan.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo. Dalam hal ini disiplin kerja memegang peran penting untuk kesuksesan pekerjaan. Setiap karyawan socfindo memiliki kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Secara simultan variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo. Secara bersama-sama variabel independen sudah memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja ini bisa dilihat dari hasil uji koefisien determinasi (R^2). Sebesar 46,6% variabel kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Socfindo, sementara sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edison, Emron. Yohny, Anwar, Imas, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muis, Muhammad Ras. J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Syariah*. Vol. 1, No 1
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nabawi, Rizal. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2, No. 2
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang., P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binapura Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sitepu, Agripa Toar. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Vol.1, No.4
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan H&D. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiranata. (2014). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunoyo. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, Eyd. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syardiansah. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mapoli Raya Di Kecamatan Seruway. Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya. Vol. 2, No. 4 : 79-82
- Syardiansah. Dewi, M. Lestari, I. P. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang. Jurnal Niagawan. Vol. 7, No. 3 : 86-94
- Syardiansah. Utami, M. P. 2019. Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari Di Aceh Tamiang. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol. 5, No. 2 : 194-203
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta : PT. Rajagrafindo
- _____. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.