



THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, FINANCIAL COMPENSATION, AND EMPLOYEE LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nabila Febriyani Hidayat

S2 Manajemen Universitas IPWIJA

E-mail: nabilafebriyani1@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Nabila Febriyani Hidayat
nabilafebriyani1@gmail.com

Key words:

work discipline, financial compensation, and employee loyalty on employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 556 – 568

ABSTRACT

The purpose of this is to determine the influence of Work Discipline, Financial Compensation, and Employee Loyalty on Employee Performance. The object chosen in this research is the CV.XYZ Company, this company operates in the field of trading building construction materials. The technique used in this research is multiple linier regression analysis. The form of research used in this research is descriptive and causal. The population in this study were 22 employees of the CV.XYZ Company. The number of sample used was 22 employees. Using a saturated sampling technique which was collected by distributing questionnaires. The results of this research show that the variables of work discipline, financial ompensation and employee loyalty have a positive and signififant affect on employee performance at CV. XYZ.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Nabila Febriyani Hidayat <i>nabilafebriyani1@gmail.com</i> Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi finansial, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 556 – 568	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Obyek yang dipilih dalam penelitian ini yaitu Perusahaan CV. XYZ, perusahaan ini bergerak pada bidang perdagangan material konstruksi bangunan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan kausalitas. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Perusahaan CV. XYZ yang berjumlah 22 karyawan. Dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 22 karyawan. Dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan CV.XYZ. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya memiliki banyak faktor untuk menunjang kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Yang menjadi salah satu faktor penunjang dalam proses keberhasilan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia dan bagaimana perusahaan bisa manage karyawannya tersebut agar dapat memperoleh tujuan yang sesuai dengan target awal dalam perusahaan tersebut. Menurut (Gary Dessler 2013,3) Manajemen SDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja mereka, serta serta hal-hal yang yang berhubungan dengan keadilan.

Karena jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan tepat akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan ataupun kesuksesan yang ingin di capai perusahaan tersebut, karena di dalam setiap perusahaan pastinya SDM merupakan sebuah asset utama yang sangat berharga karena merupakan penggerak dalam perusahaan. Perusahaan harus bisa memelihara sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa berdampak baik pada kinerja perusahaan yang baik juga sehingga akan tercapai seluruh tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan.

Pada penelitian ini peneliti tergerak untuk melakukan penelitian di Perusahaan CV. XYZ yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan material konstruksi bangunan. Pada penelitian ini terfokus pada beberapa variabel yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan CV. XYZ masih menjadi perhatian yang perlu untuk disempurnakan lagi, karena setiap karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan

yang beragam menjadi salah satu tantangan bagi perusahaan agar bisa menetapkan disiplin yang baik kepada seluruh karyawannya. Disini perusahaan perlu memperhatikan Disiplin Kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan hal ini di dukung oleh pendapatnya (Estiana, Karomah and Saimima, 2023) Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Karena dengan adanya disiplin yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik juga kedepannya.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik namun berdasarkan hasil komunikasi dengan beberapa karyawan di perusahaan masih memerlukan penyempurnaan yang cukup relevan. Karena tingkat kebutuhan dari masing-masing karyawan yang berbeda dan beragam sehingga masih memerlukan standarisasi yang memadai agar dapat memenuhi aspek kesesuaian. Aspek kesesuaian yang dimaksud disini adalah kebutuhan primer dan sekunder. Karena dengan memberikan kompensasi khususnya kompensasi finansial yang sesuai sangat penting agar dapat memberikan semangat dalam bekerja guna untuk meningkatkan semangat dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh pendapatnya (Adiyanti and Nugraha, 2023) bahwa kompensasi dapat menjadi salah satu masalah penting dalam mengelola karyawan karena bagi karyawan kompensasi yang akan diterima merupakan salah satu alasan kuat untuk bekerja, dengan demikian karyawan mau untuk bekerja dengan giat dikarenakan mengharapkan kompensasi yang dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka, maka dari itu perusahaan perlu untuk memperhatikan kelayakan karyawan untuk kesesuaian dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan di perusahaan.

Loyalitas yang tinggi perlu untuk dimiliki bagi setiap karyawan di dalam perusahaan guna untuk mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan dalam perusahaan tersebut. Hal ini di dukung oleh pendapatnya (Armadita and Sitohang, 2021) yang berpendapat bahwa tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini di dukung dengan pendapatnya (Suhardi, Ismilasari and Jasman, 2021) yang mengatakan bahwa Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pastinya akan memiliki tingkat ketaatan pada peraturan yang tinggi juga di dalam perusahaan, ketaatan yang dimaksud adalah hal yang didasari oleh kesadaran yang dimiliki oleh karyawan bahwa peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja di perusahaan. Kondisi ini akan menjadikan karyawan mampu untuk bersikap baik dan juga mentaati peraturan tanpa adanya keterpaksaan atau rasa takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila melanggar peraturan tersebut. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang baik maka akan memiliki hubungan dan lingkungan yang baik serta harmonis dengan seluruh rekan kerjanya dan juga tidak menutup kemungkinan dengan pemimpin di dalam perusahaan tersebut.

Adapun permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui lebih lanjut dan mereplikasi bahwa karyawan Perusahaan CV. XYZ yang dilihat beberapa unsur seperti disiplin kerja, kompensasi finansial, dan Loyalitas Karyawan yang masih perlu di sempurnakan kembali karena pada akhirnya hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Terlambat Datang Perusahaan CV. XYZ Tahun 2023

Bulan	Triwulan1 Jan-Mar	Triwulan 2 Apr-Jun	Triwulan 3 Jul-Sep	Triwulan 4 Oct-Des
Terlambat Datang	13	9	17	10
%	-	↓ 30,8%	↑ 88,9%	↓ 41,2%

Sumber: Perusahaan CV. XYZ

Tabel 1 diatas adalah data presensi karyawan pada periode 1 tahun terakhir yang membahas mengenai keterangan keterlambatan datang pada perusahaan Perusahaan CV. XYZ. Terlihat bawah perusahaan memiliki jumlah karyawan 22 orang dengan jumlah terlambat datang pada Triwulan 1 sebanyak 13 orang karyawan per tiga bulan dari bulan Januari-Maret di hitung dari setiap bulannya. Lalu pada triwulan 2 terdapat 9 orang karyawan yang terlambat datang dan mengalami penurunan pada bulan April-Juni yang cukup signifikan sebesar 30,8% dari tiga bulan sebelumnya. Pada triwulan 3 terdapat 17 orang karyawan yang terlambat datang dan mengalami peningkatan cukup signifikan sebesar 88,9 % pada bulan Juli-September. Pada Triwulan 4 terdapat 10 orang karyawan yang terlambat datang dan mengalami penurunan sebesar 41,2% pada Bulan Oktober-Desember. Berdasarkan informasi tersebut perusahaan masih memiliki permasalahan yang perlu di tinjau kembali karena pada tahun 2023 ini karena perusahaan mengalami peningkatan yang cukup signifikan perihal keterlambatan karayawan di perusahaan dibulan-bulan tertentu pada tahun 2023, hal ini perlu dievaluasi lebih lanjut terkait disiplin kerja dan loyalitas karyawan.

Tabel 2. Data Pendapatan Perusahaan CV. XYZ Tahun 2023

Tahun	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
Pendapatan	Rp8.185.944.950	Rp8.262.971.090	Rp7.955.681.802	Rp8.402.334.301
Keterangan	-	↑ Rp77.026.140	↓Rp 307.289.288	↑ 446.652.499
%	-	↑ 0,9%	↓ 3,7%	↑5,6 %

Sumber: Perusahaan CV. XYZ

Pendapatan pada tahun 2023 di triwulan 1 sebesar Rp. 8.185.944.950,- dan mengalami peningkatan pada triwulan 2 sebesar 0,9%, lalu pada triwulan 3 mengalami penurunan sebesar 3,7% dibandingkan triwulan sebelumnya dan pada triwulan 4 mengalami peningkatan sebesar 5,6% dibandingkan triwulan sebelumnya.

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini masih terdapat masalah terhadap apa yang sudah direncanakan dengan keadaan aslinya. Pada periode triwulan 1 dan triwulan 4 perusahaan mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan pada triwulan 2 perusahaan mengalami penurunan signifikan sebesar Rp 307.280.288 (3,7%) dan hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa perusahaan mengalami kerugian secara bisnis. Permasalahan lain dalam penelitian ini yang terkait dengan pendapatan adalah bagaimana perusahaan bisa meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerja karyawan yang telah baik sehingga dapat meningkatkan atau paling tidak bisa mempertahankan pendapatan perusahaan. Dari masalah tersebut dapat di ambil dugaan secara sederhana jika

perusahaan tidak mampu meningkatkan kembali kinerja karyawannya tersebut maka akan berpengaruh pada penurunan pendapatan yang membuat perusahaan terus mengalami kerugian yang cukup signifikan di periode berikutnya.

Tabel 3. Tabel GAP Penelitian

Variabel	NO	Penulis	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh	Signifikan/ Positif
Disiplin Kerja	1	Dwi Saputri, Handayani and Kurniawan (2021)		√	√
	2	Permana and Pracoyo (2021)		√	√
	3	Arifin and Sasana (2022)	√		√
	4	Estiana, Karomah and Saimima (2023)	√		√
	5	Azhari and Supriyatin (2020)	√		√
	6	Rahayu and Lie (2020)	√		√
	7	Pranata and Purbasari (2021)	√		√
Kompensasi Finansial	1	Ariskha, Siregar and Safitri (2020)	√		√
	2	Paramitha and Sanjaya (2022)	√		√
	3	Dharmayasa and Adnyani (2020)	√		√
	4	Krisnawati and Wimba (2023)	√		√
	5	Sani et al. (2021)	√		√
Loyalitas Karyawan	1	Andhika, Rihayana and Salain (2022)	√		√
	2	Suhardi, Ismilasari and Jasman (2021)	√		√
	3	Wibowo, Setiyanto and Bahtiar (2022)	√		√
	4	Nugroho (2018)	√		√
	5	Armadita and Sitohang (2021)	√		√

Sumber: Hasil dari jurnal terdahulu yang dijadikan referensi

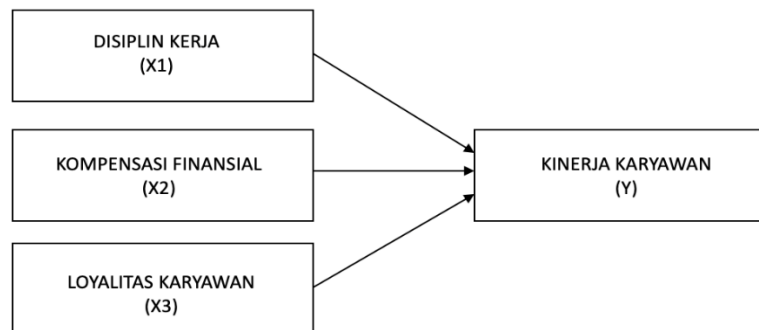
Masih terdapat *Gap* pada penelitian terdahulu, menurut (Dwi Saputri, Handayani and Kurniawan, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang”. Dengan Populasi 57 Karyawan dan sampel yang digunakan 57 karyawan, Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh mengatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang.

Kemudian terdapat pendapat lainnya menurut (Permana and Pracoyo, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan populasi 49 Karyawan dan sampel yang digunakan 47 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Quesioner Mengatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian pendahuluan yang sudah disampaikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”**.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan teori dari setiap variabel dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas, maka model penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian Mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. XYZ

Keterangan:

- X1 : Disiplin Kerja
- X2 : Kompensasi Finansial
- X3 : Loyalitas Karyawan
- Y : Kinerja Karyawan
- : Menunjukkan Pengaruh

Dalam penelitian ini bentuk penelitian yang digunakan yaitu Kausalitas dan Deskriptif. Studi Kausalitas adalah studi penelitian yang dilakukan untuk menetapkan hubungan sebab akibat antar variabel (Sekaran dan Bougie 2016, 389). Studi deskriptif adalah studi yang dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik objek (seperti orang, organisasi, produk, atau merek) peristiwa atau situasi (Sekaran and Bougie 2016, 43).

Adapun obyek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Perusahaan CV. XYZ. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Perusahaan CV. XYZ yang berjumlah 22 dan Sampel yang digunakan 22 karyawan. Disini Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan skala likert. Adapun indikator dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 5. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Variabel Disiplin Kerja (X1)	1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya
Variabel Kompensasi Finansial (X2)	1. Gaji 2. Insentif
Variabel Loyalitas Karyawan (X3)	1. Pengabdian 2. Kataatan 3. Kepatuhan 4. Tanggung Jawab 5. Bangga menjadi bagian dari perusahaan
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Kuantitas 5. Kerjasama atau Hubungan antar Karyawan

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu berasal dari kuesioner yang disebarkan secara langsung oleh penelitian kepada seluruh karyawan di perusahaan CV. XYZ dengan junlam responden sebanyak 22 orang, berikut ini merupakan hasil dan juga penjelasan mengenai hasil kuesioner, sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini perusahaan memiliki karyawan yang berjumlah 22 orang dengan penjabaran jabatan Kepala Cabang 1 orang, Sekertaris/Marketing 6 Orang, Gudang 3 Orang, Supir 6 Orang, Kenek 6 Orang. Dengan rata-rata karyawan laki-laki dengan jumlah 16 Orang (72,7%) dan Wanita 6 Orang (27,3%). Lalu tingkat Pendidikan SMP sebanyak 4 orang (18,2%) dan SMA/SMK sebanyak 18 Orang (81,8%). Usia kurang dari 25 Tahun orang sebanyak 2 orang (9,1%), 26-35 Tahun orang sebanyak 14 orang (63,6%), dan umur 36-45 tahun sebanyak 6 orang (27,3%). Adapun lama bekerja di perusahaan dengan kategori 3-4 Tahun sebanyak 15 orang (68,2%) dan 5 tahun keatas sebanyak 7 orang (31,8%). Lalu adapun penghasilan gaji yang di dapat Rp.2.000.000 -Rp.4.000.000 sebanyak 14 orang (63,6%), Rp.4.000.000 -Rp.6.000.000 sebanyak 7 orang (31,8%) dan pendapatan Rp.6.000.000 keatas sebanyak 1 orang (4,5%).

Uji Reabilitas dan Validitas

Berikut merupakan hasil output dari kuesioner yang sudah di sebatkan kepada 22 orang karyawan di perusahaan tersebut:

Tabel 6. Hasil Reabilitas dan Validitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai R hitung – R tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,791 > 0,600	X1P1 : 0,690 > 0,4227 X1P2 : 0,551 > 0,4227 X1P3 : 0,814 > 0,4227 X1P4 : 0,801 > 0,4227 X1P5 : 0,850 > 0,4227	Reliabel & Valid
2	Kompensasi Finansial (X2)	0,752 > 0,600	X2P1 : 0,578 > 0,4227 X2P2 : 0,690 > 0,4227 X2P3 : 0,603 > 0,4227 X2P4 : 0,804 > 0,4227 X2P5 : 0,498 > 0,4227 X2P6 : 0,621 > 0,4227	Reliabel & Valid
3	Loyalitas Karyawan (X3)	0,754 > 0,600	X3P1 : 0,579 > 0,4227 X3P2 : 0,564 > 0,4227 X3P3 : 0,617 > 0,4227 X3P4 : 0,805 > 0,4227 X3P5 : 0,648 > 0,4227	Reliabel & Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,777 > 0,600	YP1 : 0,720 > 0,4227 YP2 : 0,755 > 0,4227 YP3 : 0,734 > 0,4227 YP4 : 0,735 > 0,4227 YP5 : 0,683 > 0,4227 YP6 : 0,738 > 0,4227 YP7 : 0,640 > 0,4227	Reliabel & Valid

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan hasil uji Validitas dan Reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 6 diatas. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,600 maka dapat dikatakan reliabel. Lalu uji validitas dapat dilihat dari perbandingan antara nilai R Hitung dan R Tabel yang di dapat jika R hitung > R tabel maka dapat di katakan valid atau pernyataan tersebut layak atau dapat digunakan dalam model regresi. Dalam penelitian ini R tabel yang di dapat yaitu sebesar 0,4227. Dalam penelitian ini hasil R hitung yang di bandingkan dengan R Tabel yang di dapat seluruh butir pernyataan berkriteria valid atau dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan dalam model regresi.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) memiliki tujuan untuk mengukur kekuatan antara dua variabel. Berikut adalah hasil dari Uji Koefisien Korelasi (R) yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji R dan Adj R Square

Model	R	Adj R Square
1	0,955	0,898

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Dari Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai R (*Coefficient Corellation*) Sebesar 0,955 yang dapat dikatakan bahwa hubungan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan adalah Positif dan Sangat Kuat. Dan dari nilai *Adj R Square* 0,898 yang dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Uji Goodness of Fit Model (Uji F)

Uji *Goodness of Fit Model* (Uji F) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh bersamaan atau tidak pada variabel dependent.

Tabel 8. Hasil Uji F Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan

Model	F	Sig
Regression	62,919	0,000

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Dari tabel 8 didapatkan nilai Uji F sebesar 6,310. Hasil ini perlu di bandingkan dengan nilai F tabel yang bisa dilihat dengan cara sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi 5% (0,05)
2. Jumlah Variabel 3
3. Dengan nilai Denominator:

$$Df = n - p - 1$$

$$Df = 22 - 3 - 1$$

$$Df = 18$$

4. Dari F tabel di dapat nilai sebesar 3,16

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $62,919 > 3,160$ dan dengan nilai *sig* yang di dapat lebih kecil dari nilai alpha yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai yang telah di uji merupakan model yang fit/uji ini layak digunakan dalam penelitian dan terdapat pengaruh bersamaan antara variabel independent dengan variabel dependen.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Berikut adalah hasil Uji T yang memperlihatkan apakah setiap variabel independent berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dan bisa terlihat juga pengaruh yang tercipta tersebut positif atau negative.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, dan Loyalitas Karayawan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	t	Sig
(Constant)	-3,413	0,003
Disiplin Kerja (X1)	3,136	0,006
Kompensasi Finansial (X2)	2,700	0,015
Loyalitas Karyawan (X3)	7,687	0,000

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner

Dengan Tabel 9 diatas merupakan hasil Uji Hipotesis parsial (t-hitung) yang digunakan dalam penelitian ini jika di lihat dengan alpha 5% (0,05) dengan jumlah sampel yang digunakan 22 orang maka hasil T-tabel yang di dapat sebesar 2,100. Jika di lihat dari hasil di atas dengan nilai T-hitung $3,136 > T\text{-tabel } 2,100$ maka Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari nilai Kompensasi Finansial T-Hitung $2,700 > T\text{-Tabel } 2,100$ maka Kompensasi Finansial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan nilai Loyalitas Karyawan T-hitung $7,687 > T\text{-Tabel } 2,100$ maka Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berikut ini merupakan hasil dari Disiplin kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil ini di dukung dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini di dapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai uji t yang di dapat yaitu 3,136. Dari hasil ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang di hasilkan perusahaan. Disiplin kerja harus terus dilakukan dan ditingkatkan lagi solusi ini di berikan agar perusahaan dapat terus mendapatkan Kinerja Karyawan yang diinginkan.

Dengan hasil temuan dalam penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Dwi Saputri, Handayani and Kurniawan, 2021) dan (Permana and Pracoyo, 2021). Disiplin Kerja yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan CV.XYZ baiknya di dorong dengan adanya Disiplin Kerja yang baik agar nilai kualitas dan kuantitas perusahaan lebih baik lagi.

Hasil Ha1 diterima: artinya Disiplin Kerja Berpengaruh kepada Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini di dapatkan hasil bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai uji t yang di dapat yaitu 2,700. Dari hasil ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kompensasi Finansial yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan perusahaan. Kompensasi Finansial harus terus dilakukan dan ditingkatkan lagi solusi ini di berikan agar perusahaan dapat terus mendapatkan Kinerja Karyawan yang diinginkan.

Dengan hasil temuan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Ariskha, Siregar and Safitri, 2020). Dengan adanya pemberian Kompensasi Finansial yang meningkat akan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan CV.XYZ.

Hasil Ha2 diterima: artinya Kompensasi Finansial Berpengaruh kepada Kinerja Karyawan

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai uji t yang di dapat yaitu 7,687. Dari hasil ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan akan meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan. Loyalitas Karyawan harus tetap diperhatikan dan ditingkatkan lagi solusi ini diberikan agar perusahaan dapat terus mendapatkan Kinerja Karyawan yang diinginkan.

Dengan hasil temuan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Andhika, Rihayana and Salain, 2022). Dengan diperhatikannya loyalitas Karyawan di perusahaan dan dilakukan perhatian lebih kepada karyawan yang loyal kepada perusahaan dengan memberikan kesejahteraan tersebut hal ini akan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan CV.XYZ.

Hasil Ha3 diterima: artinya Loyalitas Karyawan Berpengaruh kepada Kinerja Karyawan

Tabel 10. Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Variabel Disiplin Kerja (X1)	1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.	Interval
	2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.	1 – 5
	3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.	Likert
	4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya	
Variabel Kompensasi Finansial (X2)	1. Gaji	Interval
	2. Insentif	1 – 5 Likert
Variabel Loyalitas Karyawan (X3)	1. Pengabdian	Interval
	2. Kataatan	1 – 5
	3. Kepatuhan	Likert
	4. Tanggung Jawab	
	5. Bangga menjadi bagian dari perusahaan	
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektif	Interval
	2. Efisien	1 – 5
	3. Kualitas	Likert
	4. Kuantitas	
	5. Kerjasama/Hubungan antar Karyawan	

Sumber: Rangkuman Teori, 2024

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan CV.XYZ.

Saran

Dalam penelitian ini, saya sebagai peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian berikutnya untuk memperjelas variabel dependen. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengambil sampel lebih banyak lagi agar dapat melihat tingkat keakuratan data. Setelah penulisan ini perusahaan dapat meningkatkan Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan dengan memberikan pengawasan yang lebih baik lagi kedepannya dan perusahaan juga bisa memberikan peningkatan baik itu dalam gaji dan insentif agar dapat menarik semangat dan dapat menarik loyalitas karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kerja yang lebih baik lagi kedepannya. Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan di dalamnya yaitu disini penulis hanya menggunakan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan sebagai variabel Independent (Variabel Bebas) sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Variabel Terikat). Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel lain untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, S.A. and Nugraha, E. (2023) 'Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan', *remik*, 7(1), pp. 166–176. Available at: <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>.

- Ali Akbar, M. *et al.* (2022) Pengaruh Disiplin, Fasilitas, Lingkungan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling (Sem) Pada Bagian Office di PT. Sulzer Indonesia Effect Of Discipline, Facilities, Environment And Compensation On Employee Performance Using Structural Equation Modeling (SEM) Method In The Office Section At Pt. Sulzer Indonesia', *Jurnal Teknologika (Jurnal Teknik-Logika-Matematika)*, 2022(2), pp. 254–261.
- Andhika, I.N.R., Rihayana, I.G. and Salain, P.P.P. (2022) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Gemilang Denpasar, *Jurnal Satyagraha*, Vol 04(No 02), pp. 114–122.
- Arifin, M.Z. and Sasana, H. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, Vol.2(No.6), pp. 49–56. Available at: <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>.
- Ariskha, A., Siregar, M.Y. and Safitri, I.L.K. (2020) 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, Vol 1(No 1), pp. 106–111.
- Armadita, D.P. and Sitohang, S. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Azhari, R. and Supriyatin (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 9(No 6), pp. 1–25.
- Dharmayasa, P.B. and Adnyani, I.G.A.D. (2020) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), p. 2915. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>.
- Dwi Saputri, A., Handayani, S. and Kurniawan, M.D. (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e*.
- Estiana, R., Karomah, N.G. and Saimima, Y.A. (2023) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), p. 339. Available at: <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>.
- GARY DESSLER (2013) *Human Resource Management*. 15 Edition. Edited by G. Dessler. Pearson.
- Harahap, T.R. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(2), pp. 98–109. Available at: <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4232>.
- Iskandar, F. (2020) Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(2), p. 209. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.183>.
- Krisnawati, N.K. and Wimba, I.G.A. (2023) Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari

- Sedana Karangasem, Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol 3(No 3), pp. 489–500.
- Letsoin, V.R. and Ratnasari, L. (2020) Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence of Employee Involvement, Work Loyalty And Team Cooperation To Employee Performance, *Jurnal DIMENSI*, Vol 9(No 1), pp. 17–34.
- Mardiani, I.N. and Widiyanto, A. (2021) Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), pp. 985–993. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>.
- Nugroho, A.T. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol 20(No 2), pp. 139–150.
- Paramitha, I.A.I. and Sanjaya, P.K.A. (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol 2(No 1), pp. 122–128.
- Permana, P.F.C. and Pracoyo, A. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol 7(No.3), pp. 80–89.
- Pranata, H. and Purbasari, RR.N. (2021) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Jakarta', *E-Jurnal Manajemen TSM*, Vol 1(No 1), pp. 19–28.
- Rahayu, T.P. and Lie, L. (2020) Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)', *Al Tijarah*, Vol 6(No 3), pp. 1–9. Available at: <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>.
- Ramadhan, A.S. and Fitriansyah (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia', pp. 94–103.
- Sani, E.P. et al. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane', *Transekonomika - Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, Vol 1(No 4).
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business*. seventh edition.
- Suhardi, A., Ismilasari, I. and Jasman, J. (2021a) Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), pp. 1117–1124. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>.
- Tamba, A.W., Pio, R.J. and Sambul, S.A.P. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 7(No 1), pp. 33–41.
- Wibowo, F., Setiyanto, S. and Bahtiar, H. (2022) Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan', *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), pp. 128–138. Available at: <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>.