

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT LATEXINDO TOBA PERKASA MEDAN

Ahmad Faisal Nasution, Ahmad Yudhira

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen

Email author: faisalnasutionahmad@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on work discipline, to determine the effect of communication skills on work discipline and to determine the effect of simultaneously giving compensation and communication skills to work discipline at PT Latexindo Toba Perkasa Medan. This research is a quantitative description, a questionnaire instrument with a population of 70 permanent employees, the determination of the sample using a saturated sample, the sample is 70 people. The results of the study obtained that the tcount coefficient for compensation was 15,612 and the ttable value was 1,995; $t_{count} > t_{table}$ ($15,612 > 1,995$) and $sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$), the t-count coefficient of communication ability is 2.775 and the t-table value is 1.995; $t_{count} > t_{table}$ ($2,775 > 1,995$) and $sig < 0.05$ ($0.041 < 0.05$). Furthermore, the F value for compensation and communication skills is 13,978 and the Ftable value is 2,737; $F_{count} > F_{table}$ ($13,978 > 2,737$), and sig value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The value of RSquare is 0.807 or $R^2 \times 100\%$ is 80.70%, meaning that the variable because it makes a big contribution to explaining work discipline is 80.70%, the remaining 19.30% is another factor. The conclusion of the study is that giving compensation has a significant effect on employee work discipline, communication skills have a significant effect on work discipline and simultaneously giving compensation and communication skills has a significant effect on work discipline at PT Latexindo Toba Perkasa Medan.

Keywords: Compensation, Communication skills, Work discipline

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja, mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi terhadap disiplin kerja serta mengetahui pengaruh secara serentak pemberian kompensasi dan kemampuan komunikasi terhadap disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa Medan. Penelitian ini uraian kuantitatif, instrumen kuisioner dengan populasi sebanyak 70 orang pegawai tetap, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh maka sampel sebanyak 70 orang. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien t_{hitung} pemberian kompensasi 15,612 dan nilai t_{tabel} 1,995; nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,612 > 1,995$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), nilai koefisien t_{hitung} kemampuan komunikasi 2,775 dan nilai t_{tabel} 1,995; nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,775 > 1,995$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,041 < 0,05$). Selanjutnya nilai F_{hitung} pemberian kompensasi dan kemampuan komunikasi 13,978 dan nilai F_{tabel} 2,737; nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,978 > 2,737$), dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai R_{Square} 0,807 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 80,70%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan disiplin kerja sebesar 80,70 % sisa 19,30% merupakan faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah pemberian kompensasi pengaruh signifikansi terhadap disiplin kerja karyawan, kemampuan komunikasi pengaruh signifikansi terhadap disiplin kerja serta secara serentak pemberian kompensasi dan kemampuan komunikasi pengaruh signifikansi terhadap disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa Medan.

Kata kunci: Pemberian kompensasi, Kemampuan komunikasi, Disiplin kerja

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dibuat dan dibingkai melalui perjalanan perkembangan cara berperilaku yang menunjukkan sisi positif dari ketaatan, ketundukan, ketergantungan, permintaan tanpa henti. Untuk situasi ini, cara pandang dan cara

berperilaku tersebut dilakukan melalui metode yang melibatkan didorong oleh keluarga, pelatihan dan pengalaman dari kasus iklim. Disiplin adalah suatu sikap psikologis yang dengan sengaja dan sengaja menuruti perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mereka melihat dengan sangat baik arti dari perintah dan larangan tersebut.

Cara berperilaku tidak tertib yang muncul adalah kesan pandangan negatif pekerja terhadap kontrol yang dilakukan oleh cara berperilaku pionir. Kemudian lagi, cara berperilaku yang terlatih dari seorang karyawan yang muncul adalah kesan pandangan positif dari kontrol seorang manajer atau pionir. Disiplin merupakan kemampuan yang berguna, mengingat semakin fokus karyawan maka semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan dan akan menghasilkan pekerja yang berkualitas. Tanpa disiplin pekerja yang baik, sulit bagi asosiasi perusahaan untuk mencapai hasil yang ideal. Dengan demikian, karyawan adalah SDM atau sumber daya yang penting bagi organisasi karena mereka bekerja dengan baik dan merupakan komponen penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. LatexindoToba Perkasa Medan adalah organisasi yang bergerak di bidang pengembangan sarung tangan plastik. Organisasi ini telah berdiri mulai sekitar tahun 1988 dan terletak di Jl. Raya Binjai KM. 11 No.55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia. PT. Latexindo Toba Perkasa Medan dapat membuat 135 juta set sarung tangan secara konsisten. Setiap item organisasi dikirim ke luar negeri. Produk keberatan adalah negara-negara di Amerika Utara, Amerika Selatan, Amerika Latin, Eropa, Timur Tengah dan Asia, khususnya Jepang.

Mengingat konsekuensi dari pertemuan pada September 2021 dengan bagian staf, maka timbul keanehan dalam disiplin kerja, khususnya tidak adanya kesadaran dari karyawan tertentu tentang pentingnya disiplin kerja karena masih banyak tumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan. orang miskin telah selesai, beberapa pekerja datang terlambat dari jadwal untuk masuk ke tempat kerja, dilihat dari catatan partisipasi yang kurang representatif, dan setelah istirahat tengah hari, masih ada pekerja yang tidak berpikiran demikian selama jam kerja.

Salah satu variabel yang mempengaruhi disiplin kerja yang representatif adalah pengaturan remunerasi. Remunerasi adalah semua pembayaran sebagai uang tunai, produk secara langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai trade-off untuk administrasi yang diberikan kepada organisasi. Remunerasi dibagi menjadi dua, yaitu pembayaran langsung sebagai tingkat pembayaran, upah dan motivasi, sedangkan pembayaran menyimpang sebagai perlindungan, keuntungan, cuti, dan penghargaan. Pemberian gaji yang besar merupakan salah satu faktor penentu kemajuan orang, perkumpulan, yayasan/organisasi

dalam mencapai tujuan. Remunerasi dapat menjadi inspirasi kerja bagi seseorang untuk bekerja secara ideal.

Pemberian kompensasi secara adil bagi karyawan membuat karyawan bergairah bekerja untuk berprestasi dengan harapan mendapat promosi jabatan. Salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai untuk berprestasi dilakukan dengan memberikan kompensasi yang memuaskan bagi karyawan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu, menarik dan mempertahankan karyawan yang berprestasi. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi, asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi utama yang bersifat pertumbuhan dan pengembangan karir, serta berbagai macam bentuk pelayanan yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan September 2021 dengan bagian personalia diperoleh fenomena tentang kompensasi yang diterima karyawan masih rendah yaitu karyawan merasa kompensasi yang diberikan kurang merata dan tidak sesuai dengan harapan karyawan seperti pembagian diskon ataupun bonus yang diterima bila target perusahaan tercapai dirasa tidak adil sehingga timbul rasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kapasitas karyawan untuk menyampaikan baik antara karyawan individu maupun korespondensi dengan atasan. Korespondensi dianggap kuat dengan asumsi bahwa individu menang dalam hal menyampaikan apa yang mereka maksud atau korespondensi dianggap menarik jika perbaikan yang disampaikan dan diharapkan oleh pengirim atau sumber terkait erat dengan pembaruan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima. .

Pekerja yang dapat menyampaikan sebenarnya akan selalu mudah untuk menyampaikan dan menyampaikan pesan atau pemikiran kepada orang lain dalam segala hal dengan niat penuh untuk mencapai sudut pandang yang normal pada sebuah pemikiran. Dengan kemampuan berdiskusi yang baik, diyakini pekerja akan benar-benar ingin memahami dan mengatasi berbagai masalah yang dihadapi, terutama masalah yang berkaitan dengan penilaian. Untuk dapat membuat dan mengikuti korespondensi yang sukses, pekerja membutuhkan berbagai kemampuan dasar untuk benar-benar menyampaikan.

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan September 2021 dengan beberapa karyawan PT Latexindo Toba Perkasa terdapat permasalahan mengenai kemampuan komunikasi, seperti

kurangnya kemampuan berkomunikasi secara efektif seorang karyawan, sehingga memberi dampak negatif di dalam pencapaian prestasi. Salah satu sebab diantaranya adalah karyawan tidak mempunyai keberanian berbicara untuk mengemukakan pendapat atau bertanya ketika bekerja, sehingga pimpinan kurang memberi kesempatan bagi karyawan berbicara dalam menyampaikan pendapat dan gagasannya. Oleh karena itu penelitian ini dirasa sangat penting karena bertujuan untuk mencari pengaruh pemberian Kompensasi dan kemampuan komunikasi Terhadap Disiplin kerja karyawan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Veithzal (2016:444), (2012:36), berpendapat merupakan alat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar sedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran maupun kesediaan mentaati seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nitisemito, (2016:40) berpendapat indikator Disiplin kerja yaitu turun produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, lalai menyelesaikan kerjaan, tingkat ceroboh atau kecelakaan yang tinggi, sering pencurian bahan pekerjaan dan konflik antar karyawan.

Menurut Vetizhal (2016:541) berpendapat merupakan berbentuk uang yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa atau tenaga terhadap perusahaan. Hasibuan, (2016:86), berpendapat indikator Pemberian kompensasi, adalah imbalan, insentif, tunjangan, fasilitas

Menurut Larry (2015:18) merupakan proses dinamis pada usaha seseorang untuk berbagi masalah internal dengan orang lain melalui penggunaan simbol. Menurut Benny (2012:111), berpendapat indikator Kemampuan komunikasi, berupa pemahaman, kesenangan dan perubahan pada sikap, hubungan dan tindakan yang makin baik

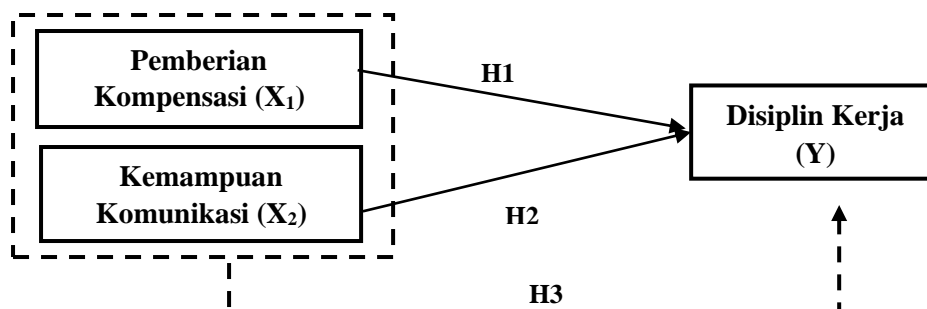
3. METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis deskriptif kuantitatif dengan populasi 70 orang. Teknik pengambilan sampel total sampling. Berlokasi di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Jenis data primer dan sekunder. Pengujian menggunakan SPSS dan analisis regresi linier sederhana. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pemberian Kompensi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Latexindo Toba Perkasa .
- b. Kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Latexindo Toba Perkasa .

- c. Pemberian Kompensasi dan Kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Latexindo Toba Perkasa

Kerangka konseptual dapat digambarkan seperti di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka konsep

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

1. Uraian Identitas

Analisa uraian atau penjelasan dapat berupa persentase identitas responden yang menjawab kuesioner penelitian, responden merupakan karyawan PT Latexindo Toba Perkasa sebanyak 70 orang, berikut:

a. Identitas Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Dilihat dari Jenis Kelamin

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	42	60.00
		Laki-Laki	28	40.00
	Total		70	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 1, identitas sampel terbesar perempuan adalah 42 orang (60,00%) dan Laki-laki adalah 28 orang (40,00%).

b. Identitas Berdasar Umur

Tabel 2. Identitas Dilihat dari Umur

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
2	Umur	20 – 29 thn	37	52.86
		30 – 39 thn	25	35.71
		40 – 49 thn	6	8.57
		> 50 thn	2	2.86
	Total		70	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 2, identitas sampel terbesar 20-29 tahun ada 37 orang (52,86%), 30-39 tahun ada 25 orang (35,71%), 40-49 tahun ada 6 orang (8,57%) dan > 50 tahun ada 2 orang (2,86%).

c. Identitas Berdasar Pendidikan

Tabel 3. Identitas Dilihat dari Pendidikan

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
3	Pendidikan	SMA/SMK	41	58.57
		Diploma III (D3)	13	18.57
		Sarjana (S1)	14	20.00
		Magister (S2)	2	2.86
Total		70	100.00	

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 3, identitas sampel terbesar SMA/SMK ada 41 orang (58,57%), Sarjana (S1) ada 14 orang (20,00%), Diploma-III (D3) ada 14 orang (18,57%) dan Magister (S2) ada 2 orang (2,86%).

d. Identitas Berdasar Lama Bekerja

Tabel 4. Identitas Dilihat dari Lama Bekerja

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
4	Lama Kerja	1 – 10 thn	10	14.29
		11 – 20 thn	24	34.29
		21 – 30 thn	31	44.28
		> 31 thn	5	7.14
Total		70	100.00	

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 4, identitas sampel terbesar lama kerja 22-32 tahun ada 31 orang (44,28%) bekerja 11-21 tahun ada 24 orang (34,29%), bekerja < 10 tahun ada 10 orang (14,29%) dan bekerja > 33 tahun ada 5 orang (7,14%).

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Instrumen

1). Uji Kesahihan

Menguji kesahihan hubungan antara skor butir dengan skor total butir pada derajat bebas (df-1) = 70-1 = 69, diperoleh $r_{(0,05;69)}$, r_{table} adalah 0,233. Skor kesahihan setiap butir pemberian kompensasi (X_1) dan kemampuan komunikasi (X_2) serta disiplin kerja (Y) ada di kolom *Corrected item total correlation* di Tabel 5, Tabel 6 dan Tabel 7, berikut:

Tabel 5. Corrected Item Total Correlation Pemberian kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X1 ₁	12.7429	3.817	.751	.233	Sahih
X1 ₂	12.4429	5.294	.563	.233	Sahih
X1 ₃	12.3429	4.779	.633	.233	Sahih
X1 ₄	12.4000	4.330	.681	.233	Sahih

Sumber: Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 5, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,233) artinya dari 4 pertanyaan tentang Pemberian kompensasi yang diajukan, maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 6. Corrected Item Total Correlation Kemampuan komunikasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X2 ₁	21.8707	6.508	.276	.233	Sah
X2 ₂	21.7714	5.947	.464	.233	Sah
X2 ₃	21.8143	5.574	.574	.233	Sah
X2 ₄	21.7143	5.540	.570	.233	Sah
X2 ₅	21.8286	5.883	.434	.233	Sah
X2 ₆	21.7029	6.047	.370	.233	Sah

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 6, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,233) artinya dari 6 pertanyaan tentang Kemampuan komunikasi yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 8. Corrected Item Total Correlation Disiplin kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Y1 ₁	36.6286	33.048	.709	.233	Sah
Y1 ₂	36.3571	38.726	.494	.233	Sah
Y1 ₃	36.3143	37.059	.545	.233	Sah
Y1 ₄	36.5000	36.312	.634	.233	Sah
Y1 ₅	36.3857	36.704	.564	.233	Sah
Y1 ₆	36.3847	37.110	.549	.233	Sah
Y1 ₇	36.6000	34.475	.744	.233	Sah
Y1 ₈	36.3000	37.228	.592	.233	Sah
Y1 ₉	36.5286	35.557	.642	.233	Sah
Y1 ₁₀	36.6286	33.657	.828	.233	Sah

Sumber: Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 7, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,233) artinya dari 10 butir pertanyaan tentang Disiplin kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

2). Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabel atau kehandalan variabel Pemberian kompensasi dan Kemampuan komunikasi serta Disiplin kerja, terlihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 8. Nilai Reliabel Pemberian kompensasi, Kemampuan komunikasi dan Disiplin kerja
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items	r _{tabel}	Keterangan
X1	.826	.825	4	.60	Reliabel
X2	.773	.774	6	.60	Reliabel
Y	.899	.896	10	.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 8, nilai pada kolom Alpa Kronbach adalah nilai kehandalan atau r_{α} Pemberian kompensasi 0,826 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,826 > 0,60$, nilai kehandalan atau r_{α} Kemampuan komunikasi 0,773 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,773 > 0,60$, nilai r_{α} Disiplin kerja 0,899 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga $0,899 > 0,60$, maka kuesioner tentang pemberian kompensasi, kemampuan komunikasi dan disiplin kerja dinyatakan reliabel (handal) dilanjutkan uji asumsi klasik.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Normal atau tidaknya butir data dianalisis *kolmogrov-smirnov* sig 5% (0,05) pada Tabel 10 berikut:

Tabel 9. Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin kerja
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.6429
	Std. Deviation	5.15565
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.077
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.425

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 9, saluran butir-butir soal tampak normal, nilai uji statistik 0,877, nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,425 > sig 0,05 (5%) atau ($0,425 > 0,05$).

2). Uji Multikolinieritas

Terjadi tidaknya multikolinieritas dilihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF, ketentuan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka kolinieritas, terlihat tabel berikut:

Tabel 10. Uji Kolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pemberian kompensasi	.900	1.111
	Kemampuan komunikasi	.900	1.111

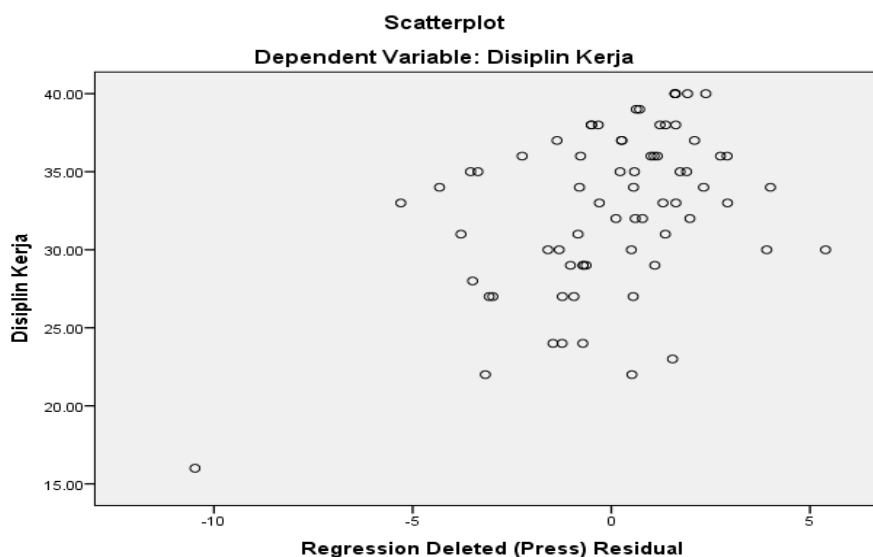
a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 10. nilai pada kolom statistik kolinieritas variabel sebab dengan nilai *Tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10,0. Nilai *Tolerance* setiap variabel sebab 0,900 > 0,10; dan nilai *VIF* setiap variabel sebab 1,111 < 10,0, artinya butir pertanyaan tidak terjadi multikolinieritas atau data kolinieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji homoskedastisitas terlihat dari grafik *scatterplot*. Model regresi dianggap homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak ada bentuk pola spesifik terdeteksi menyebar disekitar pusran 0 (nol) sumbu Disiplin kerja (Y), pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2: Pengujian Homoskedastisitas.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Gambar 2, sebaran butir tidak beraturan dan tanpa bentuk pola khusus, terdeteksi menyebar di seputar pusran angka 0 (nol) sumbu variabel sebab. Diasumsikan tidak ada heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, model regresi linier patut digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.157	2.722			
Pemberian kompensasi	1.646	.105	.883	.900	1.111
Kemampuan komunikasi	.480	.103	.044	.900	1.111

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 11, model regresi linier berganda: $Y = 3,157 + 1,646X_1 + 0,480X_2 + 0$, persamaan regresi linier berganda uraian berikut:

- i. Nilai konstan sebesar 2,157, menunjuk bila variabel sebab berupa Pemberian kompensasi dan Kemampuan komunikasi nilainya 0 (nol), atau variabel sebab tidak ada, Disiplin kerja sebesar 3,157.
- ii. Koefisien Pemberian kompensasi (X_1) sebesar 1,646 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Pemberian kompensasi dan variabel sebab lain tetap, maka Disiplin kerja ikut naik sebesar 1,646 kali, sebaliknya juga demikian.
- iii. Koefisien Kemampuan komunikasi (X_2) sebesar 0,480 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Kemampuan komunikasi dan variabel sebab lain tetap, maka disiplin kerja ikut naik sebesar 0,480 kali, sebaliknya juga demikian

d. Uji Hipotesis

1). Uji t (uji Sendiri)

Uji parsial adalah menguji secara sendiri pengaruh signifikansi variabel sebab yaitu pemberian kompensasi dan kemampuan komunikasi terhadap variabel akibat yaitu disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa, berikut:

Tabel 12. Nilai Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.157	2.722		1.160	.250		
Pemberian kompensasi	1.646	.105	.883	15.612	.000	.900	1.111
Kemampuan komunikasi	.480	.103	.044	2.775	.041	.900	1.111

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 12, nilai *coefficients* individu variabel sebab, penjelasannya:

- i. Nilai koefisien t_{hitung} Pemberian kompensasi 15,612 dan nilai t_{tabel} 1,995 (rumus Excel =TINV_(0,05,69)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (15,612 > 1,995) nilai sig < 0,05. Secara sendiri pemberian kompensasi pengaruh signifikansi terhadap Disiplin kerja
- ii. Nilai koefisien t_{hitung} Kemampuan komunikasi 2,775 dan nilai t_{tabel} 1,995 (rumus Excel =TINV_(0,05,69)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,775 > 1,995) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Kemampuan komunikasi pengaruh signifikansi terhadap Disiplin kerja .
- iii. Nilai koefisien terdominan. Nilai t_{hitung} Pemberian kompensasi 15,612, Nilai t_{hitung} kemampuan komunikasi 2,775, nilai t_{tabel} 1,995, nilai $t_{hitung} X_1 > t_{hitung} X_2$ (15,612 > 2,775). Pemberian kompensasi secara sendiri variabel dominan pengaruh signifikansi terhadap Disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa.

2). Uji F (Uji Serentak)

Uji bersama-sama melihat secara sekaligus pengaruh positif dan signifikansi Pemberian kompensasi dan Kemampuan komunikasi terhadap Disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13. Uji F (Uji Serempak)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1479.897	2	739.948	13.978	.000^b
Residual	354.175	67	5.286		
Total	1834.071	69			

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan komunikasi, Pemberian kompensasi

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 13, nilai F_{hitung} pemberian kompensasi dan kemampuan komunikasi 13,978 dan nilai F_{tabel} 2,737 (rumus Excel =FINV_(0,05,3,69) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,978 > 2,737), nilai sig < 0,05. Secara serentak pemberian kompensasi dan kemampuan komunikasi pengaruh signifikansi terhadap disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determin (R^2) merupakan angka persentase besaran model variabel sebab mampu menjelaskan variabel akibat, persentase berkisar dari nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), pada Tabel 15:

Tabel 14. Model Summary Goodness of Fit (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.801	2.29917

a. Predictors: (Constant), Kemampuan komunikasi, Pemberian kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 14, nilai *Ajusted R_{square}* yaitu 0,807 atau $R^2 \times 100\%$ atau 80,70 %, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar pada disiplin kerja dalam angka persentase sebesar 80,70% sisa sebesar 19,30% dipengaruhi variabel lain tidak diteliti seperti kepemimpinan, kompetensi maupun personal lain.

4.2 Pembahasan

Gaji besar memberikan keuntungan dari mengangkat karyawan ke gaya hidup dan pesaing luar, membantu karyawan berbakat dengan bekerja dengan kemajuan baru, membantu pekerja dengan memahami bagaimana bekerja sebenarnya dalam kelompok untuk memberikan administrasi dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan berkembang, imajinasi, dan pembelajaran, kesejahteraan dengan memberikan pendekatan yang lebih baik kepada pekerja untuk ditambahkan ke organisasi.

Pengaturan pembayaran sesuai Dessler (2013:164) adalah "cara paling umum untuk menunjukkan kepada karyawan baru atau yang sudah ada tentang kemampuan penting yang diperintahkan kepada mereka untuk mengurus tanggung jawab mereka". Gaji merupakan salah satu upaya untuk menggarap fitrah SDM dalam ranah pekerjaan. Karyawan, baik yang baru maupun yang bekerja sekarang, harus diberi upah sebagai akibat dari prasyarat pekerjaan yang dapat berubah karena perubahan di tempat kerja, teknik, dll. Konsekuensi dari penelitian ini mendukung konsekuensi eksplorasi dari Mahastuti (2014) dan Trisofia Junita Mamangkey (2015) yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Pemberian kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

Korespondensi ini diperlukan, dimana pencari kerja fokus pada buruh yang memiliki kemampuan relasional dalam bidang pekerjaannya sehingga dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya secara ideal. Kemampuan relasional representatif mengacu pada informasi, kemampuan, dan cara berperilaku individu yang memengaruhi Disiplin Kerja. Kemampuan relasional yang digerakkan oleh karyawan secara signifikan berdampak pada organisasi dalam mengejar pilihan untuk mengangkat para pekerja ini ke posisi yang lebih tinggi atau lebih baik.

Pengaturan remunerasi juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi rendahnya kepercayaan diri pekerja. Disiplin Kerja yang mengharapkan setiap orang untuk berkolaborasi dengan memberikan remunerasi yang berbeda jenis dan karakternya. Gaji adalah

individu atau perkumpulan yang memiliki kesamaan situasi untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 2014:159). Pekerja yang merasa ceria, penuh harapan tentang latihan dan pernikahan dan bersahabat satu sama lain menunjukkan perasaan yang tinggi atau positif (Moekijat, 2015: 135). Remunerasi yang besar harus terlihat dari kontes yang solid, karyawan yang saling menghargai, pekerja yang bekerja sama dalam mengurus masalah dan lingkungan keluarga yang ada dalam asosiasi. Konsekuensi dari penelitian ini mendukung hasil pemeriksaan dari Darendeh (2014) yang menyatakan bahwa remunerasi mempengaruhi eksekusi pekerja. dampak yang sangat besar.

Pekerjaan adalah tindakan yang hampir dilakukan setiap individu. Dalam menjalankan bisnis, orang tidak akan terisolasi dari orang lain. Karena individu penting untuk tempat kerja individu. Orang lain dapat bertindak sebagai pemasok bayaran, bos, atau bawahan yang mendukung pekerjaan agar diselesaikan dengan tepat. Setiap orang dalam suatu perkumpulan atau organisasi mengambil bagian dan berhubungan satu sama lain sebagai imbalan atas penyelesaian pekerjaan dan komitmen sebagai wakil di lingkungan kerja.

Disiplin Kerja dalam arti luas juga dapat digambarkan sebagai merek dagang yang dimiliki seseorang dengan presentasi individu dalam menjalankan bisnis yang mencakup inspirasi, karakteristik dan perspektif, informasi dan perilaku atau kemampuan.

Remunerasi dalam arti luas juga dapat digambarkan sebagai ciri khas yang dimiliki seseorang dengan presentasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang mencakup inspirasi, kualitas dan mentalitas, ide diri, informasi dan perilaku atau kemampuan.

Menurut Hasibuan (2014) Disiplin kerja adalah pertukaran karyawan yang memiliki kekuasaan dan kedudukan ke dalam suatu perkumpulan yang lebih tinggi, yang menghasilkan komitmen, status, dan upah yang lebih menonjol. Kemajuan dipandang penting bagi setiap karyawan, karena setiap pekerja merasa ada kepercayaan. Terlebih lagi, penegasan kapasitas dan kapasitas karyawan khawatir melibatkan posisi yang lebih tinggi.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Pemberian kompensasi dan Pemberian kompensasi terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Latexindo Toba Perkasa dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Pemberian kompensasi pengaruh signifikansi terhadap Disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa .
2. Kemampuan komunikasi pengaruh signifikansi terhadap Disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa .
3. Secara serentak Pemberian kompensasi dan Kemampuan komunikasi pengaruh signifikansi terhadap Disiplin kerja pada PT Latexindo Toba Perkasa
4. *Adjusted R_{square}* yaitu 0,807 atau 80,70%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan Disiplin kerja sebesar 80,70 %, sisanya 19,30% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

5.2. SARAN

1. Pemberian kompensasi sudah baik, dengan memberikan kompensasi berkeadilan, maka pegawai lebih terpacu bekerja sehingga disiplin kerja pegawai meningkat.
2. Kemampuan komunikasi sudah baik, dengan mengelola kemampuan komunikasi karyawan secara baik maka pegawai dalam menyampaikan informasi yang akurat terpercaya.
3. Peneliti selanjutnya agar mengikutkan variabel penelitian lain selain variabel penelitian saat ini sehingga variabel lebih beragam dan diperoleh hasil signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- Benny Roesly, 2012. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam
- Darendeh, Albert. (2014). Pengaruh gaji, kepemimpinan dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 4*.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba EmpatPress
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mahastuti, Windi. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Social and Politic* , 10.
- Moekijat. 2012. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung

Nitisemito, Alex. S. 2010. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, PT. Galia Indonesia, Jakarta.

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek Edisi ke 6, Jakarta: Raja Grafindo Persada