

Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Luar Biasa Teknologi

Khorifah Arum^{1*}, Annisa Wendy Pratidina², Maliki Aji Prakoso³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahakarya Asia¹

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta²

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang³

Email: khorifaharum@unmaha.ac.id*

Manuskrip: Juni 2024; Ditinjau: Juni 2024; Diterima: Juni 2024;

Online: Juni-2024; Diterbitkan: Juni-2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Luar Biasa Teknologi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Divisi Operasional PT Luar Biasa Teknologi, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*. Dalam menganalisis data yang diperoleh, menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Luar Biasa Teknologi, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Luar Biasa Teknologi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Luar Biasa Teknologi. Selain itu, kompensasi finansial, komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of financial compensation, organizational communication, and work discipline on employee performance at PT Luar Biasa Teknologi. The method used in this research is a quantitative research method. The population in this study were employees of the Operations Division of PT Luar Biasa Teknologi, and the sample in this study was 41 employees. Data collection in this research used a questionnaire with a Likert scale. In analyzing the data obtained, multiple linear regression analysis was used. The research results show that financial compensation has no significant effect on employee performance at PT Luar Biasa Teknologi, organizational communication has a significant effect on employee performance at PT Luar Biasa Teknologi, and work discipline has a significant effect on employee performance at PT Luar Biasa Teknologi. Apart from that, financial compensation, organizational communication and work discipline simultaneously influence employee performance.

Keywords: *Financial Compensation, Organizational Communication, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, sehingga peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Menurut Ilyas dalam Tsauri (2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja individu maupun dalam organisasi. Penampilan hasil kerja ini tidak hanya terbatas pada mereka yang menduduki jabatan fungsional atau struktural saja, namun juga karyawan di seluruh bagian perusahaan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011), tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan suatu

tugas dikenal sebagai kinerja. Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, hal tersebut membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi finansial merupakan salah satu komponen yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Sedarmayanti dalam Soelistya *et al.*, (2021) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Perusahaan dapat memberikan kompensasi dalam bentuk kompensasi langsung atau tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, tunjangan, dan pensiun yang diberikan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan (Karuniawati, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wandu *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi finansial menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, jika kompensasi ini terpenuhi karyawan akan menjadi lebih senang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berpotensi meningkatkan kinerjanya.

Saat mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memprioritaskan jalur komunikasi yang terbuka. Salah satu dari banyak tanggung jawab pemimpin organisasi adalah memastikan bahwa karyawannya memahami standar yang harus mereka gunakan dalam bekerja (Siregar *et al.*, 2021). Penyampaian informasi yang tidak tepat dapat menyebabkan miskomunikasi yaitu adanya kesalahpahaman antara kedua belah pihak dalam mencerna proses komunikasi, sehingga antara pesan yang disampaikan dan pesan yang diterima berbeda arti dan penafsirannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azwina dan Yusuf (2020) komunikasi organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang baik sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Tingkat disiplin karyawan adalah faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang disiplin dalam bekerja adalah orang yang sadar dan mau mematuhi semua standar sosial dan kebijakan perusahaan yang relevan (Hasibuani dalam Marnisah dan Idrus, 2021). Memiliki sistem aturan, proses, dan kebijakan dapat membantu karyawan belajar mengikutinya dan berkembang dalam peran mereka (Tsauri, 2013). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian Prasetyo dan Marlina (2019). Sehingga tingkat kedisiplinan yang tinggi di kalangan karyawan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah kunci dari setiap bisnis yang sukses, dan PT Luar Biasa Teknologi mengetahui hal ini dan memperlakukan karyawannya dengan rasa hormat dan perhatian yang layak mereka dapatkan. Untuk membantu perusahaan dan bisnis memaksimalkan produktivitas dan mencapai tujuan operasional yang lebih baik, PT Luar Biasa Teknologi hadir dan menawarkan berbagai layanan *call center* dan verifikasi data. PT Luar Biasa Teknologi merupakan salah satu perusahaan *Business Processing Outsourcing* (BPO) besar di Yogyakarta. Mengingat pentingnya perusahaan terhadap kinerja karyawan, sangat penting untuk mempertimbangkan semua aspek yang dapat memengaruhi kinerja.

PT Luar Biasa Teknologi berupaya memenuhi kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi finansial. Kompensasi finansial yang telah diberikan perusahaan berupa upah kerja lembur bagi karyawan, bonus harian dan bulanan bagi karyawan yang berprestasi, memberikan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan serta tunjangan hari raya untuk karyawan. Namun, satu tantangan yang dihadapi banyak perusahaan ketika mencoba memberikan kompensasi kepada karyawan mereka adalah memberikan kompensasi yang adil dan sesuai. Di PT Luar Biasa Teknologi, kebijakan, instruksi tugas, dan informasi biasanya dikomunikasikan ke bawah oleh pimpinan kepada karyawan, sedangkan karyawan hanya sesekali berkomunikasi ke atas kepada pimpinan saat membutuhkan informasi. Jam kerja ditetapkan pada pukul 08.30 WIB s/d 17.30 WIB, dan PT Luar Biasa Teknologi mendorong

karyawan untuk mematuhi peraturan ini dan peraturan perusahaan lainnya. Namun seringkali masih ada karyawan yang belum menaati disiplin jam kerja tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi finansial, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Luar Biasa Teknologi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja (Silaen et al., 2020). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam Silaen (2021) adalah seseorang yang melaksanakan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik. Wibowo dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) menjelaskan bahwa tujuan dari kinerja adalah untuk menyelaraskan harapan individu dengan harapan organisasi. Mencapai tujuan organisasi mengharuskan ekspektasi kinerja individu sejalan dengan tujuan tersebut. Hanya dengan begitu kinerja yang baik dapat direalisasikan. Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa ada beberapa cara untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu: (1) efektivitas, yang mengacu pada apakah tujuan kelompok dapat dipenuhi dalam waktu dan sumber daya yang ditentukan; (2) tanggung jawab, merupakan bagian tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang; (3) disiplin, yang berarti mengikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku; dan (4) inisiatif, yang terkait dengan daya pikir. Tingkat inisiatif karyawan juga berdampak langsung pada produktivitas karyawan di tempat kerja.

Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja yang mereka hasilkan (Zunaidah, Susetyo, & Hadjri, 2020). Kompensasi menurut Mujannah dalam Firdaus dan Oetarjo (2022) merupakan bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan. Menurut Rivai (2009), ada dua jenis kompensasi finansial: langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari berbagai macam, termasuk upah, gaji, dan pembayaran bonus. Sedangkan asuransi, tunjangan, pensiun, dan bentuk kompensasi tidak langsung lainnya dibayarkan kepada karyawan selain gaji pokok mereka.

Komunikasi Organisasi

Ketika dua atau lebih individu mampu menyampaikan ide dan informasi satu sama lain melalui isyarat lisan, tulisan, dan sinyal-sinyal nonverbal, mereka terlibat dalam komunikasi (Siregar, 2021). Menurut Morissan dalam Nainggolan et al., (2021), organisasi dapat beroperasi karena adanya interaksi seseorang dengan orang lain yang mempunyai tujuan yang sama, interaksi tersebut tidak lepas dari kegiatan komunikasi. Komunikasi tidak hanya sekedar alat yang digunakan organisasi untuk berinteraksi, namun juga berperan sebagai sarana penyampaian hal-hal yang berkaitan dengan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Romli dalam Gandariani (2023) menjelaskan aliran informasi komunikasi dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu: (1) Aliran informasi internal, yaitu komunikasi yang terjadi di antara karyawan di dalam organisasi. Aliran informasi internal terbagi menjadi 2 (dua) yaitu komunikasi horizontal antara rekan kerja dalam organisasi yang sama dan komunikasi vertikal yang melibatkan transfer informasi dari posisi otoritas tinggi ke posisi otoritas rendah; (2) Aliran informasi eksternal dengan maksud dan tujuan antara lain komunikasi dari organisasi kepada publik/khalayak internal dan komunikasi dari publik/khalayak eksternal kepada organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada tingkah laku, perbuatan, atau sikap yang menaati kaidah dan peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Marnisah & Idrus, 2021). Kedisiplinan menurut Hasibuan dalam Utomo (2021) kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan menerapkan norma-norma sosial. Mangkuprawira dalam Febriansyah (2018), memberikan definisi lebih lanjut tentang disiplin kerja yaitu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis. Disiplin di tempat kerja mencakup beberapa aspek, termasuk kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, dan bekerja etis (Rivai dan Mulyadi, 2012).

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Luar Biasa Teknologi yang berada di Ngestiharjo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan pengumpulan data yang dapat dikuru dengan menggunakan pendekatan matematika, statistik, atau komputasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Divisi Operasional PT Luar Biasa Teknologi. Sebanyak 41 karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan ke setiap sampel yang dipilih. Dalam penelitian ini, skala pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban. Hasil analisis data penelitian ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses yang menentukan sampai sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur secara tepat. Jika suatu item memiliki korelasi substansial dengan skor total pada tingkat signifikansi 0,05, kita dapat mengatakan bahwa item tersebut valid. Pengujian dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05 membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk menetapkan validitas item atau instrumen. Temuan uji validitas penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	1	0.3081	0.813	Valid
	2	0.3081	0.878	Valid
	3	0.3081	0.785	Valid
	4	0.3081	0.768	Valid
	5	0.3081	0.731	Valid
	6	0.3081	0.700	Valid
	7	0.3081	0.402	Valid
	8	0.3081	0.518	Valid
Komunikasi Organisasi (X2)	1	0.3081	0.721	Valid
	2	0.3081	0.726	Valid
	3	0.3081	0.833	Valid
	4	0.3081	0.447	Valid
	5	0.3081	0.707	Valid
	6	0.3081	0.692	Valid
Disiplin Kerja	1	0.3081	0.631	Valid
	2	0.3081	0.631	Valid
	3	0.3081	0.678	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(X3)	4	0.3081	0.663	Valid
	5	0.3081	0.664	Valid
	6	0.3081	0.787	Valid
	7	0.3081	0.815	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.3081	0.805	Valid
	2	0.3081	0.881	Valid
	3	0.3081	0.684	Valid
	4	0.3081	0.798	Valid
	5	0.3081	0.816	Valid
	6	0.3081	0.555	Valid
	7	0.3081	0.891	Valid
	8	0.3081	0.830	Valid
	9	0.3081	0.815	Valid

Sumber: Data primer, diolah

Pada perolehan data diatas dinyatakan bahwa data valid karena pada tabel menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Di dapatkan nilai r dengan nilai α 0.05 dan $df = 41 - 2 = 39$ yaitu 0.3081 sehingga keseluruhan instrumen penelitian dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan, menggunakan pertanyaan yang telah terbukti valid melalui uji validitas untuk menentukan reabilitasnya Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisientof reliability*). Kriteria untuk menentukan reabilitas suatu variabel adalah sebagai berikut: variabel dianggap reabilitas jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6; sebaliknya, dianggap tidak reabilitas jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Total Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1 (Kompensasi Finansial)	8	0.841	0.60	Reliabel
X2 (Komuniasi Organesai)	6	0.781	0.60	Reliabel
X3 (Disiplin Kerja)	7	0.816	0.60	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	9	0.920	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha keempat variabel X1, X2, X3 dan Y memperoleh nilai yang lebih besar dari 0.60. Sehingga dengan hasil tersebut dapat dinyatakan ketika variabel tersebut reliabel dan dapat diolah.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah sampel data mewakili populasi yang terdistribusi normal, ahli statistik menggunakan prosedur yang dikenal sebagai uji normalitas. Hasil uji normalitas variabel penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51469834
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.066
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer, diolah

Dari hasil uji normalitas, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200, yang dianggap lebih dari alpha 0,05, lebih tepatnya $0,200 > 0,05$. Artinya uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah prosedur yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi tingkat korelasi antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas untuk variabel penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

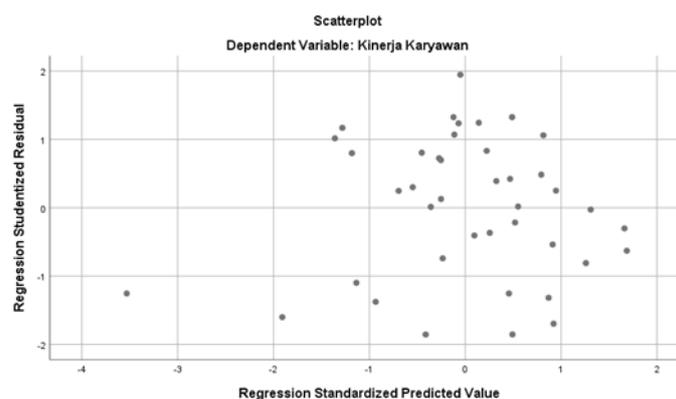
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	.749	1.334
	Komunikasi Organisasi	.660	1.515
	Disiplin Kerja	.694	1.441

Sumber: Data primer, diolah

Dari perolehan uji multikolinearitas dapat diketahui nilai *Tolerance* dari variabel Kompensasi Finansial (X1) adalah 0.749 dengan nilai VIF yaitu 1.334, variabel Komunikasi Organisasi (X2) memperoleh nilai *Tolerance* 0.660 dan nilai VIF yaitu 1.515 dan variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai *Tolerance* 0.694 dan nilai VIF yaitu 1.441. Dengan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.05 dan nilai VIF bernilai kurang dari 5000 maka dapat dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas dan data lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer, diolah

Dari perolehan uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar pada di atas sumbu 0 dan juga di bawah sumbu 0. Diagram diatas dapat menyimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data lolos dari uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (Y) dengan satu atau lebih variabel independen (X). Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier dalam penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.908	3.809	.501	.619
	Kompensasi Finansial	.095	.109	.090	.873
	Komunikasi Organisasi	.518	.165	.344	3.143
	Disiplin Kerja	.745	.142	.560	5.253

Sumber: Data primer, diolah

Persamaan Regresi: $Y = 1.908 + 0.095.X_1 + 0.518.X_2 + 0.745.X_3$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 1.908, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Kompensasi Finansial(X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan variabel Disiplin Kerja (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 1.908.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki nilai positif sebesar 0.095 Hal ini menunjukkan jika Kompensasi Finansial mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.095 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Organisasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.518. Hal ini menunjukkan jika Komunikasi Organisasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.518, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0.745. Hal ini menunjukkan jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.745, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Persentase kontribusi pengaruh gabungan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (R²). Berikut adalah temuan uji koefisien determinasi untuk penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.684	3.654

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan perolehan hasil dari nilai R-Square yang besarnya 0,708 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Kompensasi Finansial(X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh hasil sebesar 70,8%. Artinya, variabel Kompensasi Finansial (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 70,8%. terhadap variabel Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah faktor independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.908	3.809		.501	.619
Kompensasi Finansial	.095	.109	.090	.873	.388
Komunikasi Organisasi	.518	.165	.344	3.143	.003
Disiplin Kerja	.745	.142	.560	5.253	.000

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data uji t di atas dengan nilai t tabel sebesar 1.684 (df 41 – 2 = 39), maka dapat dinyatakan:

1. Hasil perhitungan nilai t hitung yaitu 0,873 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,684, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi organisasi (X2) adalah 3.143, lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1.684, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.
3. Nilai t hitung disiplin kerja (X3) adalah 5.253, lebih tinggi dari nilai tabel T sebesar 1.684. Sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh gabungan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1198.656	3	399.552	29.918	.000 ^b
	Residual	494.124	37	13.355		
	Total	1692.780	40			

Sumber: Data primer, diolah

Dari hasil perolehan uji F di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh F hitung yaitu 29.918 dan diketahui nilai signifikansi 0.000, karena nilai tersebut kurang dari nilai alpha 0.05 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi Finansial(X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Luar Biasa Teknologi

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), nilai t hitung untuk menghitung hubungan antara gaji keuangan dan kinerja karyawan adalah 0,873, lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,684. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi finansial tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian Oktarina, Listyawati, dan Lestari (2024), yang tidak menemukan hubungan yang signifikan antara

kompensasi finansial langsung dan kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Mundakir & Zainuri (2018) kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena para karyawan percaya bahwa kompensasi yang mereka terima adalah sesuatu yang seharusnya disediakan oleh perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Luar Biasa Teknologi

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3.143, nilai tersebut lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1.684. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwina dan Yusuf (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Islami, Palupi, dan Ramadhan (2021) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil yang sama bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komunikasi baik di dalam perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Luar Biasa Teknologi

Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 5.253, lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1.684. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Prasetyo dan Marlina (2019) menunjukkan bahwa disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini mendukung hasil penelitian tersebut. Penelitian lainnya dilakukan oleh Putra & Fernos (2023) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa apabila karyawan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Luar Biasa Teknologi

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi finansial, komunikasi organisasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara simultan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahraini dan Syarif (2022) yang menemukan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Liando, Tewel, & Walangitan (2016) menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini berfokus pada pentingnya kompensasi finansial, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan PT Luar Biasa Teknologi, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Luar Biasa Teknologi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Luar Biasa Teknologi. Selain itu kompensasi finansial, komunikasi organisasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT Luar Biasa Teknologi. Berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, komunikasi organisasi dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 70,8% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada disertakan dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini adalah

perusahaan perlu mengembangkan dan memperkuat faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan terutama meningkatkan komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam - Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 3, No.1*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA Rizky.
- Choirunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Dasmadi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA, Vol. 5 No.1*.
- Febriansah, R. E. (2018). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Sidoarjo: UMSIDA PRESS.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: UMSIDA PRESS.
- Gandariani, T. (2023). Pendekatan Komunikasi Internal dan Eksternal Public Relations: Analisis Strategis dalam Komunikasi Organisasi. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi, Volume 7, Nomor 2*.
- Islami, A. N., Palupi, M. F., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen, Vol 7 No. 01*.
- Karuniawati, C. (2021). Bentuk dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *At-Tasyri: Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah*.
- Liando, L., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Tbk Manado. *Jurnal EMBA, Vol.4 No.5*.
- Marnisah, L., & Idrus, S. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol. 1 No. 1*.
- Nainggolan, N. T., & al., e. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Oktarina, D., Listyawati, L., & Lestari, D. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karunia Kencana Permaisejati 3 di Kalimantan Tengah. *SAB Vol. 2 No.1*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1)*.

- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priadana, H. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *urnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3 No.2.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia: Jakarta.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan. Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press: Jember.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Utomo, P. (2021). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja)*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, & Abidin, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Journal of Management and Business Review*.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: UNSRI PRESS.