



Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan

Tasya Alfatia¹, Yusrita², M. Tahir³

^{1,2,3}Fakultas Ekoonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Corresponding Author: tasyaalfatia367@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Motivasi Kerja;
Sistem Kompensasi;
Kedisiplinan Kinerja
Karyawan.

Keyword:

Work Motivation;
Compensation System;
Employee Performance
Discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini terbatas pada motivasi kerja dan system kompensasi kerja, terutama tentang target kerja yang diterapkan dan begitu juga kompensasi yang diberi oleh PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan belum dapat meningkatkan disiplin kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah . Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan. Untuk menentukan ukuran sampel yang dapat mewakili populasi, pendekatan penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Metode pengujian menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kedisiplinan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variable sistem kompensasi terhadap variabel kedisiplinan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research is limited to work motivation and work compensation system, especially about the work targets applied and so is the compensation given by PT. Rajawali Nusindo Medan Branch has not been able to improve work discipline. The formulation of the problem in this study is . Does work motivation and compensation affect the work discipline of employees at PT. Rajawali Nusindo Medan Branch. The purpose of this study is to determine the influence of employee work discipline at PT. Rajawali Nusindo Medan Branch. The population in this study amounted to 57 employees. To determine the sample size that can be representative of the population, this research approach is a quantitative approach. The test method uses SPSS. Based on the results of testing and analysis, it shows that there is a positive and significant influence of work motivation variables on employee performance discipline variables. There is a positive and significant influence of compensation system variables on employee performance discipline variables.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah sebuah kewajiban yang di miliki setiap orang, disiplin kerja juga merupakan kewajiban yg harus dimiliki setiap perusahaan / instansi. Karna disiplin kerjan sangatlah penting bagi semua orang, pegawai di dalam suatu Perusahaan/instansi. Disiplin kerja adalah bagian dari suatu sikap moral dan etika bagi semua orang di dalam suatu perusahaan/ instansi tanpa adanya kedisiplinan kerja maka perusahaan itu tidak akan maju jika perusahaan itu tidak memiliki kedisiplinan kerja. Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga, ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 1. Daftar Absen Ketidak Hadiran Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan

No.	Absen	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Mei	4	3	3	9	56
2	Juni	3	2	7	10	56
3	Juli	1	2	3	6	56
4	Agustus	3	1	2	14	56
Jumlah		11	8	13	39	56

Sumber: PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya peran karyawan,, keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari motivasi kerja dan kedisiplinan kerja karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar karyawan memiliki motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Pada PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan merupakan sebuah anak perusahaan PT.Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang bergerak dalam bidang distribusi dan perdagangan. PT.Rajawali Nusindo terus berupaya menyalurkan produk konsumsi, alkes, produk farmasi, hasil perkebunan, serta alat dan sarana perkebunan unggulan. Pelayanan PT. Rajawali Nusindo sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia di 43 kantor representatif di 34 provinsi mulai dari aceh hingga papua.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan”.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi mempunyai pengertian secara sederhana dinilai sebagai suatu keinginan kuat dalam diri seseorang (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut Sondang P. Siagian (2008: 138), Ilmuwan ini berpandangan bahwa motivasi kerja yaitu daya pendorong yang akan membuat karyawan mau meningkatkan kemampuannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak

langsung berupa penghargaan (non finansial). kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Enny (2019:37), Kompensasi merupakan daya penggerak bagi sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan dimana kompensasi juga merupakan motivasi bagi sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan dimana dengan kinerja yang akan meningkatkan disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Cascio F.Wayne dalam buku (Mangakuprawira, 2011:203).

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan berjumlah 56 orang karyawan.

Tabel 2. Distribusi Sampel Berdasarkan Bagian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Operasional	1
2	Kepala Non Operasional	1
3	Kepala Gudang KC	1
4	Kepala Akuntansi	1
5	Kepala Keuangan	1
6	PJ Farmasi & KA Penjualan	1
7	SPV HC & MS	2
8	SPV Consumer & Argo	1
9	Product Specialist	1
10	SPV Marketing	1
11	Mark Institusi	2
12	Pelaksanaan Gudang	4
13	Pengirim Barang	5
14	Asisten Pembukuan	1
15	Kesekretariatan	4
16	Admin Piutang	2
17	Kolekto	2
18	Kasir	1
19	PJ Alkes	1
20	Fakturis	2
21	Admin E katalog	1
22	Sales	10
23	Mark Consumable	2
24	Mark Medika	2
25	Tehnis	2
Total		56

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari angket yang diberikan kepada 56 orang responden, dimana setiap responden menjawab 30 pertanyaan dari 3 variabel dalam penelitian ini, maka penulis mentabulasikan skor angket untuk masing-masing variabel dengan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 3. Skor Angket Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS		Jlh
	F	%	F	%	F	%	F	F	%	F	%
1	12	21,4%	27	48,2%	14	0,25%	1	12	21,4%	27	48,2%
2	12	21,4%	29	51,8%	11	19,6%	2	12	21,4%	29	51,8%
3	13	23,2%	34	60,7%	7	12,5%	3	13	23,2%	34	60,7%
4	11	19,6%	29	51,8%	12	21,4%	4	11	19,6%	29	51,8%
5	13	23,2%	25	44,6%	12	21,4%	5	13	23,2%	25	44,6%
6	16	28,5%	26	46,4%	10	17,8%	6	16	28,5%	26	46,4%
7	15	26,8%	29	51,8%	11	19,6%	7	15	26,8%	29	51,8%
8	15	26,8%	29	51,8%	9	16,1%	8	15	26,8%	29	51,8%
9	12	21,4%	35	62,5%	9	16,1%	9	12	21,4%	35	62,5%
10	11	19,6%	29	51,8%	15	26,8%	10	11	19,6%	29	51,8%
Rata-Rata	32,1%		26,8%		96,4%		0,5%		0%		

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

1. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No. 1 Pemberian penghargaan atas penghargaan atas prestasi memberikan semangat kerja bagi karyawan. Responden menjawab sangat setuju 12 orang (21,4%), setuju 27 orang (48,2%),rata –rata 14 orang (0,25%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).
2. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.2 anda ingin mencapai suatu kesuksesan dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju 12 orang (21,4%), setuju 29 orang (51,8%), rata-rata 11 orang (19,6%) dan tidak setuju 4 orang (7,1%).
3. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.3 merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan. Responden menjawab sangat setuju 13 orang (23,2%), setuju 34 orang (60,7%), rata-rata 7 orang (12,5%) dan tidak setuju 2orang (3,5%).
4. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.4 perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya. Responden menjawab sangat setuju 11 orang (19,6%), setuju 29 orang (51,8%), rata-rata 12 orang (21,4%) dan tidak setuju 4 orang (7,1%).
5. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.5 atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya. Responden menjawab sangat setuju 13 orang (23,2%), setuju 25 orang (44,6%), rata-rata 12 orang (21,4%) dan tidak setuju 6 orang (10,7%).
6. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.6 tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (28,5%), setuju 26 orang (46,4%), rata-rata 10 orang (17,8%) dan tidak setuju 4 orang (7,1%).
7. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.7 menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan atasan. Responden menjawab sangat setuju 15 orang (26,8%), setuju 29 orang (51,8%), rata-rata 11 orang (19,6%) dan tidak setuju 1 orang (1,8%).

8. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.8 memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja dalam memajukan perusahaan. Responden menjawab sangat setuju 15 orang (26,8%), setuju 29 orang (51,8%), rata-rata 9 orang (16,1%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).
9. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.9 selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan. Responden menjawab sangat setuju 12 orang (21,4%), setuju 35 orang (62,5%), rata-rata 9 orang (16,1%).
10. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.10 pimpinan selalu mengapresiasi pada pegawai yang berprestasi. Responden menjawab sangat setuju 11 orang (19,6%), setuju 29 orang (51,8%), rata-rata 15 orang (26,8%) dan tidak setuju 1 orang (1,8%).

Dari hasil nilai rata-rata motivasi kerja dan tidak setuju motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata motivasi kerja 96,4% dan nilai tidak setuju motivasi kerja 0,5%.

Tabel 4. Skor Angket Variabel Sistem Kompensasi

Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS		Jlh	
	F	%	F	%	F	%	F	F	%	F	%	
1	14	0,25%	25	44,6%	13	23,2%	1	14	0,25%	25	44,6%	
2	17	30,3%	19	33,9%	17	30,3%	2	17	30,3%	19	33,9%	
3	18	32,1%	19	33,9%	16	28,6%	3	18	32,1%	19	33,9%	
4	18	32,1%	20	35,7%	15	26,8%	4	18	32,1%	20	35,7%	
5	13	23,2%	24	42,8%	16	28,6%	5	13	23,2%	24	42,8%	
6	15	26,8%	21	37,5%	18	32,1%	6	15	26,8%	21	37,5%	
7	21	37,5%	18	32,1%	15	26,8%	7	21	37,5%	18	32,1%	
8	19	33,9%	19	33,9%	16	28,6%	8	19	33,9%	19	33,9%	
9	17	30,3%	22	39,3%	14	0,25%	9	17	30,3%	22	39,3%	
10	16		28,6%		21		37,5%	16		28,6%		

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

1. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.1 gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar. Responden menjawab sangat setuju 14 orang (0,25%), setuju 25 orang (44,6%), rata-rata 13 orang (23,2%) dan tidak setuju 4 orang (7,1%).
2. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.2 insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat saya dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju 17 orang (30,3%), setuju 19 orang (33,9%), rata-rata 17 orang (30,3%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).
3. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.3 bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju 18 orang (32,1%), setuju 19 orang (33,9%), rata-rata 16 orang (28,6%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).
4. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.4 tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya duduki. Responden menjawab sangat setuju 18 orang (32,1%), setuju 20 orang (35,7%), rata-rata 15 orang (26,8%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).
5. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.5 merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan. Responden menjawab sangat setuju 13 orang (23,2%), setuju 24 orang (42,8%), rata-rata 16 orang (28,6%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%)
6. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.6 perusahaan memberikan fasilitas berupa asuransi. Responden menjawab sangat setuju 15 orang (26,8%), setuju 21 orang (37,5%) ,rata-rata 18 orang (32,1%) dan tidak setuju 2 orang (3,5%).
7. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.7 setiap tahun karyawan mendapatkan tunjangan hari raya. Responden menjawab sangat setuju 21 orang (37,5%), setuju 18 orang (32,1%), rata-rata 15 orang (26,8%) dan tidak setuju 2 orang (3,5%).
8. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.8 perusahaan memberikan fasilitas uang makan. Responden menjawab sangat setuju 19 orang (33,9%), setuju 29 orang (33,9%), rata-rata 16 orang (28,6%) dan tidak setuju 2 orang (3,5%).
9. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.9 mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu. Responden menjawab sangat setuju 17 orang (31,6%), setuju 22 orang (38,6%), rata-rata 14 orang (24,6%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).

10. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.10 selama bekerja diperusahaan saya mendapatkan jaminan keamanan. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (28,1%), setuju 21 orang (38,6%), rata-rata 16 orang (28,1%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).

Dari hasil nilai rata-rata sistem kompensasi dan tidak setuju sistem kompensasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata sistem kompensasi 27,86% dan nilai tidak setuju sistem kompensasi 0,5%.

Tabel 5. Skor Angket Variabel Kedisiplinan Kerja Karyawan

Pertanyaan	SS		S		RR		T S		STS		Jlh
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	100%
1	17	30,3%	21	37,5%	16	28,6%	2	3,5%	0	0%	100%
2	18	32,1%	21	37,5%	15	26,8%	2	3,5%	0	0%	100%
3	16	28,6%	22	39,2%	15	26,8%	3	5,3%	0	0%	100%
4	21	37,5%	17	30,3%	16	28,6%	2	3,5%	0	0%	100%
5	15	26,8%	19	33,9%	21	37,5%	1	1,8%	0	0%	100%
6	16	28,6%	21	37,5%	18	32,1%	1	1,8%	0	0%	100%
7	18	32,1%	19	33,9%	16	28,6%	3	5,3%	0	0%	100%
8	19	33,9%	20	35,7%	14	0,25%	3	5,3%	0	0%	100%
9	19	33,9%	22	39,2%	15	26,8%	0	0%	0	0%	100%
10	20	35,7%	19	39,9%	16	28,6%	1	1,8%	0	0%	100%
Rata-Rata		19,6%		35,89%		28,92%		3,21%		0%	

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

1. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.1 hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan. Responden menjawab sangat setuju 17 orang (30,3%), setuju 21 orang (37,5%), rata-rata 16 orang (28,6%) dan tidak setuju 2 orang (3,5%).
2. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.2 saya merasa bahwa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju 18 orang (32,1%), setuju 21 orang (37,5%), rata-rata 15 orang (26,8%) dan tidak setuju 2 orang (3,5%).
3. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.3 kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (28,6%), setuju 21 orang (37,5%), rata-rata 16 orang (28,6%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).
4. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.4 selalu menggunakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan. Responden menjawab sangat setuju 21 orang (37,5%), setuju 17 orang (30,3%), rata-rata 16 orang (28,6%) dan tidak setuju 2 orang (3,5%).
5. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.5 mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Responden menjawab sangat setuju 15 orang (26,8%), setuju 19 orang (33,9%), rata-rata 21 orang (37,5%) dan tidak setuju 1 orang (1,8%).
6. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.6 anda memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Responden menjawab sangat setuju 16 orang (28,6%), setuju 21 orang (37,5%), rata-rata 18 orang (32,1%) dan tidak setuju 1 orang (1,8%).
7. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.7 saya merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan. Responden menjawab sangat setuju 18 orang (32,1%), setuju 19 orang (33,9%), rata-rata 16 orang (28,6%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).

8. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.8 patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan. Responden menjawab sangat setuju 19 orang (33,9%), setuju 20 orang (35,7%), rata-rata 14 orang (0,25%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).
9. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.9 saya mengenakan tanda pengenal di kantor dengan lengkap. Responden menjawab sangat setuju 19 orang (33,9%), setuju 22 orang (39,2%) dan rata-rata 15 orang (26,8%).
10. Deskripsi tanggapan responden terhadap angket No.10 saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang tiba. Responden menjawab sangat setuju 20 orang (35,7%), setuju 19 orang (39,9%), rata-rata 16 orang (28,6%) dan tidak setuju 1 orang (1,8%).

Dan hasil nilai rata-rata kedisiplinan kerja karyawan dan tidak setuju kedisiplinan kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai rata-rata 28,92% dan nilai tidak setuju 3,21%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Nusindo Cabang Medan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Motivasi Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 4.551 dan t-tabel 2.004 sehingga dapat disimpulkan bahwa $4.551 > 2.004$ serta diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak. Jadi variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t). variabel Sistem Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawandiperoleh nilai t-hitung 2.568 dan t-tabel 2.004 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2.568 > 2.004$ serta diperoleh nilai signifikan $0.013 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan H_2 di terima H_0 ditolak. Jadi variabel Sistem Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan. Dapat diketahui dengan $df (n_1) = 1$, $df (n_2) = 54$ maka didapatkan $F_{tabel} 4.020$. sehingga hasil uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 21.037 dan nilai $F_{tabel} 4.020$ maka $F_{hitung} 21.037 > F_{tabel} 4.020$ dengan tingkat signifikan $0.000 > 0.05$. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (21.037)$ lebih besar dari $F_{tabel} (4.020)$. Berdasarkan hipotesis, maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independent yaitu Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan hendaknya harus memperhatikan Motivasi kerja dan Sistem Kompensasi karna motivasi kerja dan sistem kompensasi adalah kunci keberhasilannya karyawan, keduanya juga berpengaruh terhadap kedisiplinan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang nantinya akan membawa perusahaan itu maju dan mencapai tujuannya. PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan harus mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor apa yang menjadi prioritas agar kedisiplinan karyawan dalam bekerja tetap tinggi. dengan tingginya kedisiplinan, maka akan mencapai target kuantitas kerja yang diharapkan, bisa diandalkan dan memiliki sikap kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember." Jurnal Penelitian IPTEKS 4.1 (2019): 47-62.
- ALVIONITA, Dea Aliyya. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV.** Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan CV. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). Distingi: Journal of Digital Society, 2021, 1.3: 7-17.
- AMINULLAH, Yusrizal. **Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.** BPR Bank Jombang (Perseroda). 2022. PhD Thesis. UPN Veteran Jawa Timur.
- DEWI, Ni Kadek Ayu Diah Candra; SURYANI, Ni Nyoman; PUSPITAWATI, Ni Made Dwi. **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Theoberoi Beach Resort Bali.** VALUES, 2021, 4.3: 736-745.
- Dianita, Nana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri" Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review

9.2 (2018): 75-83. <https://nusindo.co.id/profil-perusahaan/>

IRAWAN, EDI, et al. **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD. ARSITA JATI.** 2019. PhD Thesis. UNISNU JEPARA.

LISMAWATI, Anggi. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Souht Pasific Viscose.**2017. PhD Thesis. Universitas Widyatama.

Nur Abidin (2010) Motivasi dan kedisiplinan kerja, Sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah.

PUTRI, Ekawati Ningtyas; NURINGWAHYU, Sri; HARDATI, Ratna Nikin. **Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan** (Studi Pada Bandung Super Model Malang). JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis),2019, 8.1: 26-32.

SALUY, Ahmad Badawi; TRESHIA, Yuwinta. **Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.** Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 2018, 2.1: 53-70.

SEMBIRING, Menanti; TARIGAN, ESRA; YANTI, NEVIA. **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo.** Jurnal Ilmiah Kohesi, 2021, 5.4: 42-52.