

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIVISTA UTAMA**

**Stevan Rejekiman Gea<sup>1\*</sup>**

**Abdul Azis<sup>2</sup>**

**, Amin Hou<sup>3</sup>**

**Sri Wanti Nasution<sup>4</sup>**

**Jumeida Simatupang<sup>5</sup>**

**Dewi Rafiah Pakpahan<sup>6</sup>**

**\* stevanrejekimangea@gmail.com**

<sup>1,3,6</sup> Universitas Mahkota Tricom Unggul

<sup>2</sup> Universitas Mikroskill Medan

<sup>4</sup> Universitas Budi Darma

<sup>5</sup> Universitas Potensi Utama

### **ABSTRACT**

*The low performance of employees at PT. Univista in recent years caused by several factors. After conducting initial observations, several phenomena were found in the form of employee performance declining over several decades, and after being investigated, several employees complained about the compensation provided by the company for their work, and several employees were not disciplined at work, thus affecting the performance results of other employees. This research aims to answer questions about the influence of compensation and work discipline on employee performance at PT. Univista Utama.. The research methodology used was quantitative research using a sampling technique using Quote Sampling with a total of 79 respondents. The data collection technique uses a questionnaire processed using SPSS version 25. Data analysis uses multiple linear regression. Based on partial research results, the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance with the results of  $t$  count  $>$   $t$  table ( $5,828 > 1.665$ ), and work discipline does not have a positive and significant effect on employee performance at PT. Univista Utama with  $t$  count  $<$   $t$  table ( $-1.525 < 1.665$ ). And simultaneously shows that the variables compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the results of  $f$  count  $>$   $f$  table ( $152.293 > 2.73$ ).*

**Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance**

### **ABSTRAK**

Rendahnya kinerja karyawan di PT. Univista beberapa tahun terakhir yang disebabkan oleh beberapa faktor. Setelah dilakukan observasi awal ditemukan beberapa fenomena berupa kinerja karyawan yang menurun dalam beberapa dekade, dan setelah ditelusuri beberapa karyawan mengeluh mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan atas hasil kerja mereka,

dan beberapa karyawan yang belum disiplin dalam bekerja sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan lain. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan Quote Sampling dengan jumlah 79 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5.828 > 1,665$ ), dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama dengan hasil  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $-1.525 < 1,665$ ). Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $f$  hitung  $> f$  tabel ( $152,293 > 2,73$ ).

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun yang menjadi urgensi atau tujuan penelitian ini adalah untuk melihat, menilai, dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan di PT. Univista Medan, serta bagaimana variabel kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karena ternyata setelah dilakukan observasi lapangan ditemukan beberapa masalah yang dijadikan fenomena dalam penelitian ini. Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat memiliki sumber daya yang berkualitas tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehinggaperusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian di salah satu perusahaan yaitu PT. Univista Utama, dimana perusahaan ini berdiri sejak Tahun 1995 merupakan badan usaha swasta nasional yang bergerak dibidang perdagangan produk-produk aspal, PT. Univista Utama mampu mempertahankan eksistensinya lebih dari 20 Tahun. Akan tetapi penelitian ini akan berfokus pada kinerja karyawan. Berdasarkan tabel data kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana setiap bagian mengalami penurunan kinerja dikarenakan tidak tercapainya target kerja sesuai target kerja yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan sehingga tidak selalu menyelesaikan pekerjaan, bekerja tidak sesuai standart mutu yang telah ditetapkan, kurangnya kreativitas, tidak mampu bekerja dengan semua rekan kerja dan tidak mampu mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. Maka dari itu karyawan di tuntut untuk meningkatkan kinerja

agar dapat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Oleh sebab itu dilakukan upaya untuk tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan, karena tercapainya produktivitas perusahaan yang disebabkan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja karyawan yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Hal ini dapat dilihat kurangnya kompensasi bagi karyawan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan banyak yang memilih tidak setuju mengenai saya menerima gaji sesuai dengan masa kerja saya, Insentif yang saya terima, sesuai dengan prestasi kerja, saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan status jabatan saya, PT. Univista Utama menyediakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Maka dari itu perusahaan di tuntut untuk memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan agar agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Selain kompensasi dan motivasi kerja, disiplin kerja juga salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas, karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Menurut Sulistiyanti dan Rosida (dalam Jufrizen 2018:413) menyatakan bahwa disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Berdasarkan data disiplin kerja karyawan dalam periode tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 diatas, dapat terlihat bahwa terjadinya penurunan disiplin kerja karyawan dalam tiga tahun terakhir sehingga berdampak pada kinerja karyawan maka dari itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan tidak terjadinya penurunan. Hal ini dapat dilihat masih rendahnya tingkat disiplin kerja yang memilih tidak setuju mengenai Hadir dikantor tepat waktu, Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, Karyawan yang tidak mematuhi peraturan siap dikenakan sanksi, Selalu teliti dalam bekerja, Bersikap sopan selama berada didalam kantor. Maka dari itu perusahaan di tuntut untuk selalu membuat disiplin kerja yang lebih baik lagi agar produktivitas perusahaan dapat meningkat dan kinerja karyawan juga dapat meningkat dan berkualitas yang baik.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Rivai (dalam Nurahmi, 2019:70) kinerja adalah perilaku aktual yang ditampilkan masing-masing sebagai kinerja pekerjaan yang dibawa karyawan ke dalam peran mereka. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Abdullah (dalam Zainur Rahman, 2019:2) Kinerja karyawan merupakan salah satu metrik yang dapat digunakan untuk menentukan berhasil tidaknya tujuan suatu perusahaan. Menurut Budi Setiawan dan Waridin (dalam Siti Aniqoh, 2019:52) Kinerja karyawan merupakan salah satu metrik yang dapat digunakan untuk menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Wibowo (dalam Anissaul Istifadah dan Budi Santoso 2019:260) Efisiensi adalah proses dimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja. Performa individu yang baik dapat meningkat ketika pekerjaan dan bakat cocok. Kinerja pribadi yang baik dapat meningkat ketika pekerjaan dan bakat bertemu. Dari beberapa definisi

yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Moeheriono (dalam Jufrizen 2018:409) Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori yaitu: (1)Efektif, (2)Efisien, (3)Kualitas, (4)Ketepatan waktu, (5)Produktivitas, (6)Keselamatan.

Menurut Handoko (dalam Jufrizen 2018:409) mengatakan bahwa: "Upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya." Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas layanan untuk mempromosikan perkembangan perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Menurut Hasibuan (dalam Ni Putu Cinsyana Claudia Santoni 2018:5380) Kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang, yang secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Dessler (dalam Nurahmi Utami, 2019:70) indikator yang digunakan untuk kompensasi antara lain :

1. Gaji, Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif, Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus, Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Tunjangan, Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (dalam Jufrizen, 2018:411) menyatakan bahwa disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut prawirosentono (dalam Siti Aniqoh, 2019:53) Disiplin adalah kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai dengan demikian merupakan kinerja pegawai yang bersangkutan dalam memenuhi kontrak kerja yang dibuat dengan organisasi tempatnya bekerja. Menurut Harlie (dalam Wahyudi, 2019:352) Dijelaskan bahwa disiplin dinilai sebagai penjamin kualitas kerja. Karena kedisiplinan memberikan kepastian/kejelasan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, karyawan juga mempercayai apa yang telah dikerjakan dan apa yang direncanakan. Disiplin menjadi sarana non fisik bagi karyawan untuk terus bekerja pada jalur yang dimaksud untuk menghindari berbagai resiko/kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan.. Rivai (dalam Indah nela putri Sihombing 2019:25) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu : (1)Kehadiran, (2)Ketaatan pada peraturan kerja, (3)Ketaatan pada Standart Kerja, (4)Tingkat Kewaspadaan Tinggi, (5)Bekerja Etis

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama, ini menggunakan model penelitian deskriptif kuantitatif. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Alfian Amidhan, 2020:5) menyatakan Metode kuantitatif yaitu alat pengungkapan masalah yang

terjadi sekarang berdasarkan actual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan data. Menetapkan objek penelitian merupakan hal yang sangat penting bagi suatu penelitian, seorang peneliti dapat mengambil data sebagai bentuk pembuktian atau menguji hipotesis yang dikembangkannya dengan meneliti seluruh populasi yang telah diamati. Diharapkan dalam penelitian ini, dapat menjelaskan suatu konsep penelitian yang bermanfaat untuk menguraikan dan mengendalikan setiap fenomena yang ada, hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh yang dimiliki antara (variabel dependen X) terdiri atas kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap (variabel independen Y) terdiri atas kinerja karyawan (Y) pada PT. Univista Utama.

#### Sumber Data Data Primer

Menurut Sugiyono (dalam Alfian Amidhan, 2020:3) Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner.

#### Populasi

Menurut Sugiono (dalam Alfian Amidhan, 2020:3) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini berjumlah 79 karyawan pada PT Univista Utama.

#### Sampel

Menurut Djarwanto dan pangestu Subagyo (Daniel Okki Rizki Adi 2018:8) Sampel merupakan sebagian dari populasi karakteristiknya hendak di selidiki dan di anggap bias mewakili keseluruhan populasi dan jumlah lebih sedikit dari pada populasinya. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif / mewakili. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling, maka penulis menetapkan responden dengan menggunakan Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Dalam menentukan sampel penelitian ini, penulis menggunakan Quote Sampling, Quote Sampling merupakan bagian dari Nonprobability Sampling. Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Univista Utama berjumlah 79 orang sebagai sampel penelitian.

#### Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Alfian Amidhan, 2020:5), Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya lalu diolah menjadi sebuah data. Kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas atas hasil angket tersebut.

**Tabel 1**  
**Skala Pengukuran Likert**

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat setuju	5

2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Univista Utama. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah :

- 1) Analisis Deskriptif
- 2) Uji Asumsi Klasik dilakukan dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas
- 3) Uji Regresi Linier Berganda
- 4) Uji Hipotesis dilakukan dengan melakukan uji-t dan uji-F
- 5) Uji Determinasi (R)

## PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden, dengan  $df = n-2$  ( $79-2 = 77$ ), sehingga didapatkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,221. Dikatakan valid apabila  $r_{hitung} \geq 0,221$ .

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.751	0,221	Valid
Pernyataan 2	0.720	0,221	Valid
Pernyataan 3	0.487	0,221	Valid
Pernyataan 4	0.598	0,221	Valid
Pernyataan 5	0.655	0,221	Valid
Pernyataan 6	0.670	0,221	Valid
Pernyataan 7	0.611	0,221	Valid
Pernyataan 8	0.491	0,221	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompensasi di atas yang dilakukan dengan IBM SPSS statistic 25, diketahui bahwa 8 pernyataan untuk variabel kompensasi dan semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} \geq 0,221$ .

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.542	0,221	Valid
Pernyataan 2	0.516	0,221	Valid

Pernyataan 3	0.712	0,221	Valid
Pernyataan 4	0.525	0,221	Valid
Pernyataan 5	0.529	0,221	Valid
Pernyataan 6	0.624	0,221	Valid
Pernyataan 7	0.489	0,221	Valid
Pernyataan 8	0.510	0,221	Valid
Pernyataan 9	0.611	0,221	Valid
Pernyataan 10	0.523	0,221	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja di atas yang dilakukan dengan

IBM  
statistic  
diketahui  
10

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.846	0,221	Valid
Pernyataan 2	0.674	0,221	Valid
Pernyataan 3	0.683	0,221	Valid
Pernyataan 4	0.625	0,221	Valid
Pernyataan 5	0.744	0,221	Valid
Pernyataan 6	0.717	0,221	Valid
Pernyataan 7	0.755	0,221	Valid

SPSS  
25,  
bahwa

pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung  $\geq 0,221$ .

**Tabel 4**  
**Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan di atas yang dilakukan dengan IBM SPSS statistic 25, diketahui bahwa 12 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dan semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung  $\geq 0,221$ .

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara one shot method atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 5**

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Reliabilitas	≥	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0,760	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,736	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,892	>	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari Keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (dalam Fenny Krisna Marpaung 2021:55) Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov menggunakan program SPSS.

H<sub>0</sub> : jika nilai sig>0,05 data residual berdistribusi normal.

H<sub>a</sub> : jika nilai sig<0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20534793
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.088
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 <sup>a</sup>

Berdasarkan hasil pengujian statistik One Sampel Kolmogrov- Smirnov di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,170, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

#### Uji Multikolonieritas

Ghozali (dalam Fenny Krisna Marpaung 2021:55) Uji multikolonieritas bertujuan



untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	3.246	2.321		1.399	.166		
	Kompensasi	.686	.118	.432	5.828	.000	.343	2.918
	Disiplin Kerja	-.143	.093	-.105	-1.525	.131	.400	2.503

Berdasarkan tabel hasil uji multikolonieritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Data akan diuji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka - angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedestisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

a. Apabila sig. 2-tailed <  $\alpha = 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Apabila sig. 2-tailed >  $\alpha = 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Standardized Coefficients		
Unstandardized Coefficients			

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	3.327	1.549		2.148	.035
	Kompensas i	.040	.079	.098	.504	.615
	Disiplin Kerja	-.095	.062	-.275	-1.531	.130

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,615, variable motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,793 dan variabel disiplin kerja nilai signifikansi sebesar 0,130, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variable independen X1 (kompensasi), X2 (motivasi), X3 (disiplin kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan).

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.246	2.321		1.399	.166
	Kompensasi	.686	.118	.432	5.828	.000
	Motivasi	.537	.062	.634	8.618	.000
	Disiplin Kerja	-.143	.093	-.105	-1.525	.131

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah nilai yang berada pada kolom B (Koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:  $Y = 3.246 + 0,686 X1 + -0,143 X2 + 0,05$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (dalam Alfian Dinar Azmy, 2020:8) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat level of signifikan  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 10**  
**Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.246	2.321		1.399	.166
	Kompensasi	.686	.118	.432	5.828	.000
	Disiplin Kerja	-.143	.093	-.105	-1.525	.131

Uji t terhadap kompensasi (X1) didapatkan nilai thitung sebesar 5,828 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai thitung  $>$  ttabel ( $5,828 > 1,665$ ) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kompensasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Univista Utama.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dapat kita lihat data frekuensi sebelumnya menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan baik, Ini menggambarkan bahwa semakin baik kompensasi perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada PT. Univista Utama dan begitu sebaliknya jika semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan pada PT. Univista Utama. Dari hasil beberapa indikator pada variabel kompensasi, PT. Univista Utama harus memperhatikan indikator mana saja yang akan dipertahankan dan ditingkatkan, beberapa indikator untuk dipertahankan yaitu bonus dan tunjangan dan indikator untuk ditingkatkan yaitu gaji dan insentif. Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. Menurut Handoko (dalam Jufrizen 2018:409) mengatakan bahwa: "Upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya." Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas layanan untuk mempromosikan perkembangan perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dan teori dengan pendapat dan penelitian terdahulu, yakni kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama.

Uji t terhadap disiplin kerja (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar -1,525 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,131. Nilai t hitung < t tabel (-1,525 < 1,665) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,131 > 0,05). Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel disiplin kerja (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Univista Utama. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dapat kita lihat pada tabulasi sebelumnya bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah sehingga dapat menyebabkan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Dari hasil beberapa indikator pada variabel disiplin kerja, perusahaan harus memperhatikan indikator mana saja yang akan pertahankan dan ditingkatkan, beberapa indikator untuk pertahankan kehadiran, ketaatan pada aturan kerja, ketaatan pada standart kerja dan bekerja etis dan indikator yang ditingkatkan yaitu tingkat kewaspadaan tinggi. Di dalam suatu organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisassi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini tisak sejalan dengan salah satu teori. Menurut Harlie (dalam Wahyudi, 2019:352) Dijelaskan bahwa disiplin dinilai sebagai penjamin kualitas kerja. Karena kedisiplinan memberikan kepastian/kejelasan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, karyawan juga mempercayai apa yang telah dikerjakan dan apa yang direncanakan. Disiplin menjadi sarana non fisik bagi karyawan untuk terus bekerja pada jalur yang dimaksud untuk menghindari berbagai resiko/kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Princesza Feyga Candi Permana dan Antyo (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian, dan penelitian terdahulu, yakni motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ana (dalam Fenny Krisna Marpaung 2021:60) uji F disebut juga dengan uji koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap pengaruh variabel dependen.

**Tabel 11**  
**Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2310.946	3	770.315	152.293	.000
	Residual	379.358	75	5.058		
	Total	2690.304	78			

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel (152,293

> 2,73) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Univista Utama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Karyawan yang yakin atau memiliki kepercayaan tinggi terhadap disiplin kerja, kompensasi yang diberikan perusahaan baik, dan motivasi yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Menurut Handoko (dalam Jufrizen 2018:409) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain teori, kita juga dapat melihat dari hasil penelitian pada PT. Yumeida Utama Industry dimana kompensasi yang diberikan kepada perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga berdampak kepada tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu kompensasi sangat lah penting bagi perusahaan dimana akan berdampak kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (dalam Jufrizen, 2018:414) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Selain kompensasi, kita juga dapat melihat dari hasil penelitian pada PT. Univitas Utama dimana motivasi yang diberikan kepada karyawan baik sehingga berdampak kepada tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi juga penting bagi perusahaan dimana akan berdampak kepada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Harlie (dalam Wahyudi, 2019:352) menjelaskan, disiplin dinilai sebagai jaminan akan pelaksanaan kerja yang bermutu. Karena disiplin memberikan kepastian/kejelasan akan pelaksanaan tugas, bahkan pegawai menjadi percaya diri tentang apa yang dikerjakan, dan apa yang dituju. Selain kompensasi dan motivasi kita juga dapat melihat dari hasil penelitian pada PT. Univitas Utama dimana disiplin kerja yang diberikan karyawan belum baik sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. akan tetapi perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat. Oleh karena itu disiplin kerja sangat lah penting bagi perusahaan dimana akan berdampak kepada tingkat kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan.

#### Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Sugiyono, (dalam Alfian Danar Azmy, 2020:8) menyatakan bahwa koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Menurut Sugiyono kriteria pengujian Analisis Koefisien Determinasi Berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai R square diatas 0,5 maka dapat dikatakan baik.
2. Jika nilai R square dibawah 0,5 maka dapat dikatakan kurang baik.

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

	.927 <sup>a</sup>	.859	.853	2.249
--	-------------------	------	------	-------

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R square) diperoleh nilai sebesar 0,853. Hal ini berarti 85,3% kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ), \ dan disiplin kerja ( $X_3$ ), sedangkan 14,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Univitas Utama. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,828 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,828 > 1,665$ ) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka Hipotesis ( $H_1$ ) diterima atau sesuai. Artinya kompensasi baik maka tingkat kinerja karyawan juga meningkat. begitu sebaliknya jika kompensasi rendah maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan pada PT. Univitas Utama. Berdasarkan hasil analisis uji parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Univitas Utama. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar - 1,525 dengan nilai signifikansi sebesar 0,131. Nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $-1,525 < 1,665$ ) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,131 > 0,05$ ). Maka Hipotesis ( $H_3$ ) ditolak atau tidak sesuai. Artinya rendahnya disiplin kerja karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan pada PT. Univitas Utama begitu sebaliknya jika disiplin kerja baik maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin baik. Berdasarkan hasil analisis uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Univitas Utama. Dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $152,293 > 2,73$ ) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya semakin baik kompensasi, dan disiplin kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan begitu sebaliknya.

### Saran

Adapun saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Univitas Utamahwasannya mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Univitas Utama merasa baik dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, walaupun begitu pihak PT. Univitas Utama harus tetap meningkatkan beberapa indikator seperti gaji, insentif, umpan balik pekerjaan, tingkat kewaspadaan tinggi dan kebebasan. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Univitas Utama merasa baik dengan kompensasi yang diberikan PT. Univitas Utama tersebut, walaupun begitu pihak PT. Univista Utama harus tetap meningkatkan kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tetap dapat meningkatkan kinerja. Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempelajari lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AAlfian Danar Azmy, dan Asmara Indahingwati. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(8):1–19.
- Adi, Daniel Okki Rizki Kesuma, Azis Fathoni dan Leonardo Budi Hasiholan. 2018. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Cke Teknik Semarang." *Juornal of Management* 4(4).
- Anissaul Istifadah, Budi Santoso. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi." *International Journal of Social Science and Business*.
- Fauzi Muhammad, Khuzaini. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studio PT Radio Camar Surabaya)." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Jufrizen. 2018. "Pera Motivasi Kerja DALAM Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Conferences and Business (NCMAB)*.
- Marpaung Krisna Fanny dkk. 2021. "Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Indomie Pada PT. Alam Jaya Wira Sentosa Kaban Jahe." *Jurnal Manajemen* 7(1).
- Ni Putu Cindyana Claudia Santoni dan I Wayan Suana. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung." *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Permana, Princesza Feyga Candi dan Antyo Pracoyo. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja,

- Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan* 7(3):80–89.
- Rahman Zainur dan Dewi Urip Wahyuni. 2019. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8(12):83–88.
- Ratu, Rahel Mutiara, dkk. 2018. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(1).
- Sayusma, Mayang. 2020. “Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan menggunakan indihome pada pt. telkom indonesia witel medan skripsi.”