



## Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Sinar Wijaya Motor

Malinda Setyaning Lilla<sup>1</sup> Brahma Wahyu<sup>2</sup> Umi Nadhiroh<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Korespondensi Penulis : [melindasetianinglila@gmail.com](mailto:melindasetianinglila@gmail.com)

**Abstraction** This research aims to determine the influence of work discipline, work communication and compensation on employee performance. This type of research is quantitative research. This research data was obtained through primary and secondary data. The population in this study were employees at CV Sinar Wijaya. The sample in this study was 60 employees with a sampling technique using the Slovin formula. The analysis techniques used are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The research results show that the partial t test results of the variables discipline, work communication and compensation have an effect on employee performance. The results of the F test simultaneously show that discipline, work communication and compensation influence employee performance.

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

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Sinar Wijaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t secara parsial variabel disiplin, komunikasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F secara simultan disiplin, komunikasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, Komunikasi kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Di era modern ini perkembangan dunia otomotif begitu cepat terjadi. Di Indonesia terdapat beberapa jenis kategori sepeda motor yaitu diantaranya motor matic, motor bebek dan motor sport. Mayoritas masyarakat Indonesia memilih menggunakan motor matic karena pemakaiannya yang lebih mudah, nyaman, dan praktis. Selain itu, bentuk dan stylish dari motor matic ini sangat diperhatikan oleh para produsen demi untuk menarik hati para konsumen. Berdasarkan data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), motor matic mendominasi pasar hingga lebih dari 80%.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tingginya tingkat persaingan diantara perusahaan-perusahaan otomotif dalam menciptakan produk yang dapat mempengaruhi terjadinya perpindahan merek dari satu ke merek yang lain, dimana perusahaan saling berlomba untuk menguasai pangsa pasar. Honda semakin memperluas pasar maticnya dengan merilis Vario, disusul kehadiran BeAt, sebagai skutik yang disiapkan sebagai pesaing dari Yamaha Mio. Maraknya persaingan bisnis saat ini menyebabkan konsumen menjadi lebih selektif terhadap produk untuk dibeli.

Strategi pemasaran yang tepat merupakan hal penting yang dapat mendukung pelaku bisnis untuk mampu bersaing dengan pesaingnya. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan

keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta dapat memuaskan keinginan konsumen dalam melakukan pembelian sepeda motor.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan (Mathis & Jackson, 2016: 113). Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat di lihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan. Selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Siagian (2016: 305) mendefinisikan disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dapat dipahami disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Komunikasi menjadi hal terpenting didalam dunia kerja. Hal ini dikarenakan ketika memasuki dunia kerja pasti akan bertemu dengan adanya orang yang memiliki berbagai latar belakang, budaya, usia, pola pikir, kepribadian, keyakinan, dan lain-lain. Kemampuan komunikasi menjadi jembatan penghubung untuk menyatukan perbedaan-perbedaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Kemampuan untuk saling memahami selama bekerja dapat membuat terciptanya kondisi dan lingkungan kerja yang baik. Ketidakmampuan saling memahami dapat menjadi ciri adanya hambatan komunikasi.

Kompensasi merupakan faktor yang memiliki peran penting dan harus diperhatikan penuh oleh sebuah perusahaan atau organisasi, karena dengan memberikan sejumlah kompensasi kepada masing-masing karyawan dapat membuat dampak yang positif dan dapat membuat perusahaan lebih untung di masa yang akan datang (Kadarisman, 2014). Kompensasi disini memiliki peran yang penting untuk seluruh pegawai perusahaan karena kompensasi adalah cerminan atas hasil kerja yang telah dilakukan dalam periode waktu tertentu. Sehingga,

jumlah kompensasi kecil atau besar yang diberikan perusahaan akan memengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai perusahaan. Oleh karena itu kompensasi dalam sebuah perusahaan berperan penting bagi perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang diinginkan dan bagi karyawan karena telah mendapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan.

Sesuai hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kilvin (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinter Di Kota Batam”, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Wijaya Motor”.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2017: 335), mengemukakan disiplin kerja sebagai sebuah sistematika yang dapat mengubah etika atau perilaku seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Mangkunegara (2017: 129), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan perusahaan untuk menjadi pedoman dasar aturan yang berlaku.

### **Komunikasi**

Menurut Wibowo (2014:165) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

### **Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Shofwani & Hariyadi (2019: 53) kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini, maka harus ada batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **Lokasi penelitian**

CV Sinar Wijaya Motor yang bertempat di Jalan Raya Kediri No.249 Wates Kediri merupakan salah satu Dealer Motor Honda di Kabupaten Kediri. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian pada tempat tersebut karena adanya masalah dan memperoleh data dengan mudah dan cepat.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2019: 126) adalah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan CV Sinar Wijaya Motor pada bulan Desember 2023-Mei 2024 yang terdiri 60 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh pada bulan Desember 2023-Mei 2024 yang terdiri atas 60 karyawan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti memperoleh data informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner atau Angket
4. Studi literatur
5. Dokumentasi

## **Teknik Analisis**

### **Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2017: 160) “uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau tidaknya suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.” Dalam penelitian ini uji validitas instrument menggunakan rumus penghitungan statistic korelasi Product Moment dari Pearson. Peneliti menggunakan dengan bantuan SPSS Versi 25 for windows. Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. Jika nilai sig  $<0.05$  maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika nilai sig  $>0.05$  maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2018:47) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya, jika alat ukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria dalam pengambilan Keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alfa ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alfa lebih besar diatas 0,60 maka dikatakan reliabel, sebaliknya jika nilai alpha lebih kecil dibawah 0,60 maka dikatakan tidak reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2017: 109) menyatakan bahwa “ uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak”. Model regresi yang baik ialah yang mempunyai nilai berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov.

Menurut Ghazali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. Menurut Ghazali (2018), Alpha ( $\alpha$ ) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau

0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Juliandi et al., (2015) uji multikolinearitas bertujuan untuk meneliti apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independent. Jika terjadi korelasi, berarti terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance factor (VIF). Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,01$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sugiyono (2019) uji heteroskedastisitas merupakan uji yang wajib dilakukan sebagai prasyarat prediktor yang baik, karena indikator ini berhubungan dengan variabilitas data. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan data model regresi awal ditemukan bahwa model regresi mengalami masalah heteroskedastisitas dengan masih adanya variabel independen yang nilai signifikansinya dibawah 0,05.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independent. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen tersebut. Hasil dari analisis regresi linier berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari Regresi Linier Berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Koefisien konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien Regresi Variabel X1
- $\beta_2$  = Koefisien Regresi Variabel X2
- $\beta_3$  = Koefisien Regresi Variabel X3
- $X_1$  = Variabel Independen Variabel X1
- $X_2$  = Variabel Independen Variabel X2
- $X_3$  = variabel Independen Variabel X3

$e$  = tingkat kesalahan (standar error)

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen menurut Ghozali (2018: 98). Pengujian ini bertujuan menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengujian pengaruh parsial, digunakan uji signifikan terhadap hipotesis yang ditentukan melalui uji t dengan pengujian sebagai berikut:

Kriteria pengambilan Keputusan :

1. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak.
2. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima.

#### Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018: 98) Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independent atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independent secara Bersama terhadap variabel dependen.

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018: 97) koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas Disiplin Kerja

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja :

**Tabel 1**

**Hasil Pengujian Validitas Disiplin kerja**

Variabel	No Item	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,000	Valid

X <sub>1.3</sub>	0,000	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,000	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,000	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,000	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,000	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,000	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item pertanyaan variabel disiplin kerja memperoleh nilai taraf signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Validitas Komunikasi Kerja

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel komunikasi kerja:

**Tabel 2**

#### Hasil Pengujian Validitas komunikasi kerja

Variabel	No Item	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,000	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item pertanyaan variabel komunikasi kerja memperoleh nilai taraf signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Validitas Kompensasi

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel kompensasi :

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Validitas kompensasi**

Variabel	No Item	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,000	Valid
	X <sub>3.8</sub>	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item pertanyaan variabel kompensasi memperoleh nilai taraf signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

#### Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan :

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Validitas kinerja karyawan**

Variabel	No Item	Signifikansi	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,000	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas pada semua item variabel pertanyaan kinerja karyawan memperoleh nilai taraf signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan handal atau reliable.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Keterangan
Disiplin Kerja(X <sub>1</sub> )	0,60	0,713	Reliabel
Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )		0,739	Reliabel
Kompensasi (X <sub>3</sub> )		0,724	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0,714	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep yang mengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Jika nilai dalam *asympt sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal. Tetapi jika *asympt sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Disiplin, komunikasi, kompensasi	0,200	Normal

Sumber : Hasil Output SPSS 25 2024

Pada hasil tabel 6 dapat diketahui nilai signifikan *asympt sig* untuk variabel sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,256	7,781	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,189	1,275	Tidak terjadi multikolinearitas

Kompensasi ( $X_3$ )	0,182	2,246	Tidak terjadi multikolinearitas
----------------------	-------	-------	------------------------------------

Sumber : Hasil Output SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel bebas lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independent tidak terjadi korelasi.

### Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan nilai tingkat probability dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Disiplin ( $X_1$ )	0,717		Tidak terjadi
Komunikasi ( $X_2$ )	0,273	>0,05	heterokedastisitas
Kompensasi ( $X_3$ )	0,465		

Sumber : : Hasil Output SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Linieritas

Hasil dari perhitungan uji linearitas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviattion from linearity</i>	Taraf Sig	Keterangan
$X_1$ dengan Y	0,061	0,05	Linier
$X_2$ dengan Y	0,112	0,05	Linier
$X_3$ dengan Y	0,127	0,05	Linier

Sumber: : Hasil Output SPSS 25 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 9 diketahui bahwa uji linearitas menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier dengan perolehan nilai signifikan variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  lebih besar dari 0,05.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari variabel untuk hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Regresi ( $\beta$ )	t hitung	ttabel	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,356	9,552	2,003	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Komunikasi Kerja ( $X_2$ )	0,519	11,449	2,003	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Kompensasi ( $X_3$ )	0,296	6,982	2,003	0,000	H0 ditolak Ha diterima
Konstanta (a)				3,986	
Nilai Koefisien Determinan ( $R^2$ )				0,961	
Fhitung				113,514	
Ftabel				2,76	
Signifikansi F				0,000	
Y					Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 25 2024

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,986 + 0,356X_1 + 0,519X_2 + 0,296X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Constant ( $\alpha$ ) = 3,986

Nilai konstanta sebesar 3,986 artinya apabila tidak ada pengaruh dari disiplin kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) maka, kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 3,986.

2. Koefisien Regresi disiplin ( $\beta_1$ ) = 0,356

Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,356 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien Regresi komunikasi kerja ( $\beta_2$ ) = 0,519

Koefisien regresi komunikasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,519 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan 0,519 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

#### 4. Koefisien Regresi kompensasi ( $\beta_3$ ) = 0,296

Koefisien regresi kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,296 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompensasi ( $X_3$ ) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,296 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji t

Nilai probabilitas untuk disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $9,552 > t_{tabel}$  2,003 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk komunikasi kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $11,449 > t_{tabel}$  2,003 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk kompensasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,982 > t_{tabel}$  2,003 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari  $F_{hitung}$  sebesar  $113,514 > F_{tabel}$  2,76 dan nilai signifikansi F sebesar  $0,000 <$  dari 0,05. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin, komunikasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) atau sebesar 0,961. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bahwa disiplin, komunikasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 96,1% dan sisanya 3,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Variabel Variabel disiplin kerja, komunikasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang yaitu :

1. Bagi pihak manajemen, diharapkan agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut seperti melalui disiplin, komunikasi dan kompensasi yang diberikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih dalam lagi tentang kedua variabel yang diteliti, dikarenakan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian.

### **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kilvin, M. S. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7(1), 206–219.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2014). *Prilaku dalam organisasi* (Edisi Kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.