

## **PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SENTOSA PLASTIK**

**Alfandy Gohan, Hendri Wijaya, Jefica, Jurisman Simanjorang**

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

Email: alfandy.flash@gmail.com, hendriwj0@gmail.com, jeficaluo09@gmail.com,

jur.manjorang@yahoo.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan agar dapat melihat komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Sentosa Plastik. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel sejumlah 30 orang dari total populasi sejumlah 78 orang. Variabel bebasnya meliputi komunikasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ), sementara variabel terikatnya yakni kinerja karyawan ( $Y$ ). Data penelitian ini dianalisa mempergunakan pengujian regresi linier berganda. Hasil penelitiannya membuktikan bahwasanya komunikasi, disiplin kerja, dan kompensasi, semua mempengaruhi signifikan kinerja karyawan parsial dan simultan pada PT. Sentosa Plastik. Ditemukan hasil penelitiannya bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, dan kompensasi menerangkan dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik senilai 43,6%, tersisa 56,4% divariasi oleh faktor lain yang tidak diteliti misalnya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan sebagainya.

**Kata Kunci:** komunikasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine communication, work discipline and compensation on improving employee performance at PT. Sentosa Plastik. The research is descriptive quantitative. The population in this study was 78 people, so that a sample of 30 people was taken. The independent variables consist of communication ( $X_1$ ), work discipline ( $X_2$ ), and compensation ( $X_3$ ), while the dependent variable is employee performance ( $Y$ ). The data in this study were analyzed by multiple linear regression test. The results of the study revealed that communication, work discipline, and compensation all had a significant impact on employees performance partially and simultaneously at PT. Sentosa Plastik. The results showed that the variables of communication, work discipline, and compensation explained their effect on employee performance at PT. Sentosa Plastik is 43.6%, the remaining 56.4% is varied by factors other things that are not researched such as leadership, motivation, training and so on.*

**Keywords:** communication, work discipline, compensation, and performance

## **Pendahuluan**

Pada sebuah unit bentuk organisasi ataupun lingkungan kerja perlu adanya saling bekerja sama dengan lainnya, baik antara pimpinan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja supaya mencapai tujuan perusahaan.

Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam suatu usaha, dikarenakan jika tidak adanya komunikasi baik, tentunya akan sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Untuk menciptakan komunikasi yang baik, maka harus adanya tercipta komunikasi yang efektif.

Terciptanya disiplin kerja baik jika perusahaan sanggup menerapkan konsekuensi bekerja dan aturan kerja kepada karyawan. Dengan tingginya disiplin kerja karyawan maka akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal.

Kompensasi termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi suatu organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan menciptakan suatu hubungan kerja sama yang baik antara karyawan dengan kemajuan kinerja perusahaan.

PT. Sentosa Plastik Merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang produksi plastik seperti pollybag, mulsa, dan tenda. Perusahaan ini beralamat di Jalan Ladang No. 193 kedai durian, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara. Dimana perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjadi salah satu produsen barang plastik paling baik di Indonesia.

Akan tetapi harapan perusahaan PT. Sentosa Plastik tersebut belum terealisasi dengan baik. Seluruh target yang di berikan kepada karyawan belum terselesaikan dengan baik karena di ketahui adanya hubungan komunikasi yang kurang baik di dalam lingkungan perusahaan PT. Sentosa Plastik antar pekerja satu dengan pekerja yang lainnya sering terjadinya miss komunikasi sehingga menyebabkan tidak berjalan dengan baik kegiatan perusahaan tersebut.

Dalam faktor disiplin kerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik dinilai masih kurang. Masih banyak karyawan yang sering kurang sadar akan tata tertib, disiplin waktu dan melakukan pelanggaran sehingga menghambat pekerjaan dan ketidaktepatan waktu saat menuntaskan tanggung jawab dan tugasnya.

Terdapat masalah pada pemberian kompensasi dari perusahaan PT. Sentosa Plastik yang kurang baik sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dimana pemberian bonus insentif yang kurang pantas dengan apa yang telah dikerjakan karyawan.

## **Metode Penelitian**

Metode kuantitatif sebagai pendekatan yang dipergunakan penelitian ini. Siregar (2015:125) mengartikan pendekatan kuantitatif yaitu proses mendapat rangkuman dari menggunakan rumusan atau cara tertentu.

Penelitian deskriptif kuantitatif sebagai jenis dipergunakan penelitian ini. Siregar (2015:15) menyatakan penelitian deskriptif ialah penelitian yang dilaksanakan

guna melihat nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa memperbandingkan variabel lainnya.

Hubungan kausal sebagai sifat yang dipergunakan penelitian ini. Siregar (2015:68) menyatakan hipotesis hubungan sebab akibat (kausal) yakni hipotesis yang mengungkap hubungan yang sifatnya sebab akibat diantara dua konstruk atau lebih, maka penelitian ini terdapat variabel bebas dan terikat. Mengacu variabel tersebut berikutnya mencari besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel tergantung.

Penelitian ini akan diadakan di PT. Sentosa Plastik yang beralamat di Jalan Ladang No. 193 Kedai Durian, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian diawali dari bulan April 2021 hingga Januari 2022.

Dipilih populasi penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT. Sentosa Plastik yang berjumlah 78 karyawan.

Sampel penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan di perusahaan PT. Sentosa Plastik sejumlah 78 sementara untuk uji validitas dan reliabilitas akan dilaksanakan ke 30 orang karyawan yang berasal dari PT. Sentosa Plastik.

Menurut Siregar (2015:37), jenis dan sumber data yang dipergunakan pada penulisan Jurnal ini, yaitu:

1. Data primer
2. Data sekunder

Mengacu hipotesis di bagian sebelumnya, adapun pengelompokan identifikasi variabel penelitian yaitu:

Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukur
(X1) komunikasi	Proses memindah dan menukarkan pesan, di mana pesan ini bisa berwujud informasi, data, perasaan, gagasan, dan fakta dari individu ke individu lain. Dilakukannya proses ini bertujuan untuk memberi pengaruh informasi yang dipunyai dan perilaku seseorang yang menerima pesan (Achmad, 2014: 65).	Tindakan Hubungan yang makin baik Kesenangan Pengaruh pada sikap Pemahaman Sumber: Sutardji (2016: 10-11)	Skala likert
(X2) Disiplin kerja	Sebuah alat yang dipergunakan manajer untuk merubah tingkah laku dan upaya untuk menambah kesediaan dan kesadaran individu untuk taat akan seluruh aturan instansi dan norma sosial yang diberlakukan (Indah Puji Hartatik, 2014,p.183).	Hubungan kemanusiaan Ketegasan Keadilan Sanksi hukum Pengawasan melekat Teladan pimpinan Tujuan dan kemampuan Sumber : Indah Puji Hartatik (2014:200)	Skala likert
(X3) Kompensasi	Seluruh pendapatan yang diterima pekerjaan selaku imbalan atau jasa yang diberikan ke perusahaan baik	a.Tunjangan b.Insentif c.Upah	Skala likert

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Sentosa Plastik

	dalam wujud uang, barang langsung, ataupun tidak langsung. (Hasibuan, 2017:119)	d. Gaji e. Fasilitas f. Berbagai Peraturan Perundang_undangan Sumber : Hasibuan (2012:86)	
(Y) Skinerja karyawan	Hasil kerja yang diraih seorang pekerja dalam kemampuannya mengerjakan tugas sesuai akan tanggung jawab yang atasan beri baik secara kuantitas ataupun kualitas (Mangkunegara, 2015: 25).	a. Faktor Individu b. Faktor Lingkungan Organisasi Sumber: Mangkunegara (2015: 16-17)	Skala likert

1. Variabel Bebas Variabel (X) yakni variabel yang memberi pengaruh atau sebagai penyebab terjadinya perubahan atau munculnya variabel tergantung. Contoh : X1 = Komunikasi, X2 = Disiplin Kerja
2. Variabel terikat Variabel (Y) yakni variabel yang mendapat pengaruh atau sebagai akibat keberadaan variabel bebasnya.

### Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

Permasalahan penelitian adalah cara mendapat data secara objek juga akurat. Hal tersebut termasuk sangatlah penting dikarenakan pengambilan simpulan hanya bisa dipercaya jika berdasarkan keakuratan data. Maka dari itu, pada penelitian ini harus diketahui besarnya tinggi reliabilitas dan validitas alat pengukur yang dipergunakan.

#### Uji Validasi

Siregar (2014:75) memaparkan bahwasanya uji validitas dipergunakan dalam mengungkap berapa jauh alat pengukur sanggup mengukur apa yang ingin diukur. Siregar (2015:77), menegaskan dikatakan valid sebuah instrumen penelitian, jika:

1. Koefisien korelasi *product moment* di atas 0,3.
2. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ( $\alpha$  ; n-2) n = jumlah sampel.
3. Nilai Sig  $\leq \alpha$ .

#### Uji Reliabilitas

Uji ini dengan tujuan agar dapat memahami berapa jauh hasil ukuran tetap konsisten, jika mengulang dua kali pengukuran dengan fenomena sama menggunakan alat pengukur sama (Siregar, 2014:87).

Sebagaimana yang dikemukakan Siregar (2014:90) dianggap reliabel kriteria sebuah instrumen penelitian bila digunakannya teknik ini, dengan koefisien reliabilitas  $(r_{11}) > 0,6$

### Model Penelitian Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis ini merupakan regresi yang mempunyai sari variabel tergantung dan dua atau lebih variabel bebas. Berikut persamaan regresi bergandanya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Harga Konstanta

X<sub>1</sub> = Komunikasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Kompensasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi untuk masing-masing independen variabel

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

Dilakukannya pengujian asumsi klasik guna memberikan hasil keakuratan suatu analisis data, persamaan baik hendaknya bebas dari asumsi klasik yang harus terpenuhi diantaranya:

- Uji Normalitas, uji ini tujuannya sebagai pengujian apakah model regresi, variabel bebas, dan terikat Maupun keduanya terdistribusi normal ataukah tidaknya (Ghozali (2016). Jika variabel memiliki ketidaknormalan distribusi, sehingga dapat menurunnya uji statistik.
- Uji Multikolonieritas, uji ini tujuannya guna memahami apakah model regresi dijumpai terdapatnya korelasi antar variabel bebasnya. Multikolonearitas ini dapat berefek yaitu memicu semakin tinggi variabel dalam sampel (Ghozali, 2016).
- Uji Heteroskedastisitas, uji ini berguna dalam menguji apakah model regresi muncul ketidakselarasan varians dari residual antar observasi. Jika varian beda, dinamakan heteroskedastisitas. Dianggap baik model penelitian ini bila tidak muncul heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).
- Uji Auto Korelasi Menurut Ghozali (2016) uji ini bisa terjadi sebab observasinya berurutan sepanjang waktu saling terkait. Munculnya masalah ini dikarenakan ketidakbebasan residual antar pengamatan.

### **Koefisien Determinasi**

Uji ini berguna sebagai pengukuran sejauh mana potensi model saat menjelaskan variasi variabel bebas. Kisaran nol hingga satu merupakan nilai koefisien determinasi (Ghozali, 2016:95).

### **Uji Hipotesis Penelitian (Simultan dan Parsial)**

#### **Uji F (Simultan)**

Uji ini tujuannya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang mau ke dalam model mempengaruhi variabel tergantung secara simultan (Ghozali, 2012:98). Sebagai uji hipotesis ini dipergunakan statistik F. adapun kriteria mengambil keputusannya yaitu :

- a. Apabila nilai F diatas dari 4 sehingga menolak H<sub>0</sub> dari derajat kepercayaan 5% dalam artian menerima hipotesis alternative, mengungkapkan bahwasanya keseluruhan variabel independen secara nyata ada pengaruhnya pada variabel terikat secara simultan.
- b. Memperbandingkan nilai F hasil hitungan dari F mengacu tabel. Apabila nilai F<sub>hitung</sub> melebihi nilai F<sub>tabel</sub> sehingga ada penolakan H<sub>0</sub> dan penerimaan H<sub>a</sub>.

### Uji T (Parsial)

Uji ini berguna sebagai pengujian sejauh mana pengaruhnya variabel bebas yang dipergunakan penelitian ini secara individual saat menggambarkan variabel tergantung (Ghozali, 2012:98). Dasar mengambil putusan pada uji t yaitu:

- a. Variabel bebas tidak mempengaruhi signifikan variabel terikat bila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , sehingga ada penolakan hipotesis.
- b. Variabel independen mempengaruhi signifikan variabel tergantung bila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  sehingga ada penerimaan.

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum Perusahaan PT.Sentosa Plastik

Perusahaan PT Sentosa Plastik merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang produksi plastik seperti pollybag, mulsa, dan tenda. PT Sentosa Plastik berdiri sejak tahun 1990 dan diremikan pada tahun 1992 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perindustrian No.216/Kanwil-02/ITUI/AI/XII/92. Awalnya perusahaan ini memiliki luas 100m x 48m dan memiliki jumlah karyawan yang sedikit. Seiring dengan perkembangan zaman dan banyaknya persaingan dalam industri plastik maka pada tahun 1999 perusahaan PT Sentosa Plastik berusaha mengembangkan perusahaannya yakni dengan cara memperluas area pabrik sebesar 100 m x 54 m, sehingga total keseluruhan luas area pabrik sebesar 200 m x 102 m. Lalu menambahkan 4 unit mesin untuk meningkatkan hasil produksi serta menambah jumlah tenaga kerja agar hasil pekerjaan semakin maksimal.

Tantangan dalam dunia perindustrian dari waktu ke waktu semakin berat, untuk itu PT Sentosa Plastik memberanikan diri untuk terus bersaing menjadi perusahaan yang besar dan berpengaruh dalam perindustrian pengolahan limbah plastik sehingga dapat berkembang dan maju.

#### Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif berguna dalam mendeskripsikan mengenai rangkuman data data penelitian berupa modulus, varian, standar deviasi, standar deviasi, maximum, minimum, mean, dan lainnya. Deskriptif statistik bisa diketahui dalam tabel III.1.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Statistik Deskriptif Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Komunikasi	78	21	50	39,71	,968	8,555
Disiplin_Kerja	78	25	70	57,91	1,363	12,039
Kompensasi	78	21	60	48,01	1,104	9,752
Kinerja_Karyaw an	78	6	20	17,87	,329	2,907
Valid (listwise)	N					

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel III.1, diperlihatkan deskripsi data komunikasi, disiplin kerja, kompensasi juga kinerja karyawan. Sejumlah 78 responden dari sampel dalam variabel komunikasi mempunyai rerata 39,71 satuan dimana komunikasi minimum 21 satuan dan maksimum 50 satuan dengan standar deviasinya 8,555satuan.

Sejumlah 78 responden dari sampel dalam disiplin kerja mempunyai rerata 57,91 satuan dimana disiplin kerja minimum 25 satuan dan maksimum 70 satuan dengan standar deviasinya sebesar12,039 satuan.

Sampel dalam Konstruk kompensasi sejumlah 78 responden mempunyai rerata 48,01satuan dimana kompensasi minimum 21 satuan dan maksimum 60 satuan dengan standar deviasinya 7,752 satuan.

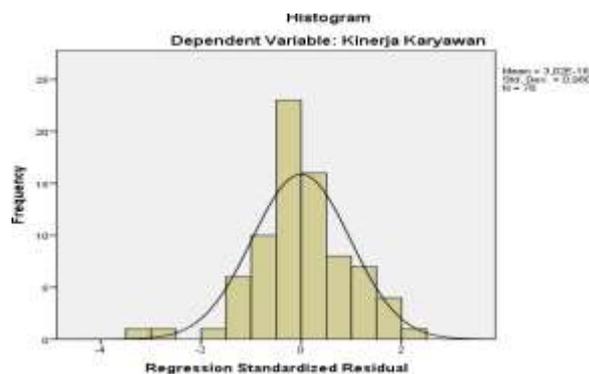
Konstruk kinerja karyawan dari sampel sebanyak 78 responden mempunyai rerata miliki 17,87 satuan dari kinerja karyawan minimum sebesar 6 satuan serta maksimum sebesar 20 satuan dengan standar deviasinya 2,907 satuan.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Perihal ini pengujian asumsi klasiknya berupa normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

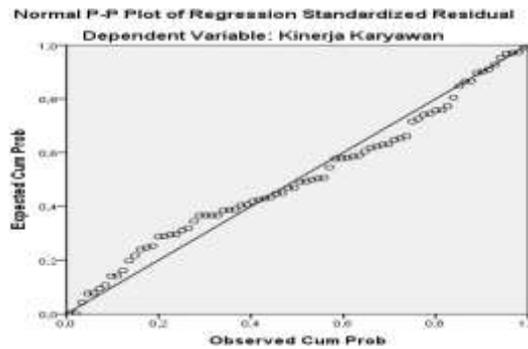
Uji ini bisa dilaksanakan dari mengetahui grafik histogram kekeliruan yang bentuknya lonceng (distribusi normal) juga Normal P-P-plot. Pengujian Normalitas Grafik Histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini



**Gambar 1**  
**Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram**

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Mengacu gambar III.1 diperlihatkan bahwasanya gambar garis bentuknya lonceng, tidak melenceng ke kiri ataupun kanan. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya data memiliki kenormalan distribusi dan sesuai asumsi normalitas.



**Gambar 2**

**Hasil Pengujian Normal P-P Plot of Reression Standardized Residual**

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Mengacu gambar grafik III.2 diperlihatkan bahwasanya titik-titik tersebar sekeliling garis serta mengikuti garis diagonal maka nilai residualnya memiliki kenormalan distribusi.

**Tabel 2**

**Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18414812
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.080
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Mengacu tabel III.2 dihasilkan senilai 0.172 nilai (Asym. Sig 2-tailed) sebab signifikansi melebihi 5% (0,05) sebab memiliki kenormalan distribusi.

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini berguna untuk menguji apakah model regresi dijumpai terdapatnya kolerasi antar variabel bebasnya. Bila muncul korelasi sehingga ada muncul indikasi multikolinieritas. Dianggap baik model regresi jika tidak muncul korelasi di antara variabel bebasnya.

Hasil uji multikolinieritas data penelitian ini mempergunakan bantuan SPSS, sehingga dihasilkan *output* dalam tabel III.3

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant) Komunikasi		
Disiplin_Kerja	,670	1,493
Kompensasi	,656	1,524
	,973	1,028

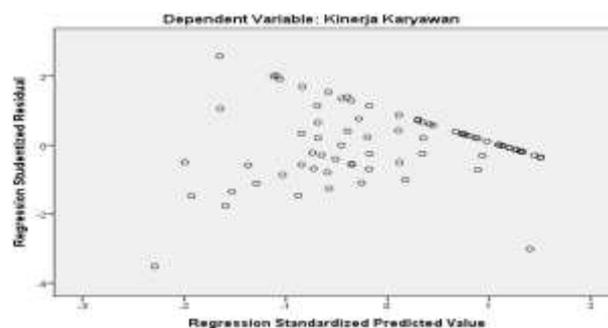
a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Mengacu Tabel III.3, diperlihatkan bahwasanya ketiga variabel bebas yakni komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai VIF dibawah 10 dan melebihi 0,1 nilai tolerance. Sehingga, kesimpulannya persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji ini berguna untuk menguji apakah model regresi muncul ketidaksesuaian *variance* dari residual antar pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas bisa dilihat dari hitungan program SPSS, sehingga didapatkan hasil *output* gambar III.3



**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Mengacu hasil gambar III.3 diperlihatkan titik tersebar secara random juga tersebar diatas ataupun bawah angka 0 sumbu Y, sehingga didapatkan bahwa tidak muncul indikasi heteroskedastisitas dalam model regresinya maka ada kelayan untuk dipergunakan model regresi.

### Analisis Data Penelitian

#### Model Penelitian

Model analisis regresi berganda dipergunakan sebagai analisis data penelitian ini. Yang berguna agar dapat memahami variabel bebas pada variabel terikat baik simultan ataupun parsial. Dari penggunaan program SPSS dihasilkan hitungan *output* yaitu:

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,564	1,788		3,112	.003
1 Komunikasi	,100	,036	,296	2,771	,007
Disiplin_Kerja	,094	,026	,390	3,621	,001
Kompensasi	,060	,026	,200	2,254	,027

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Kinerja karyawan = 5,564 + 0,100 komunikasi + 0,094 disiplin kerja + 0,060 kompensasi

Mengacu persamaan regresi diatas, diperlihatkan: Konstanta (a) = 5,564.hal tersebut menyatakan bahwasanya apabila konstruk komunikasi,disiplin kerja,dan kompensasi seluruhnya 0 juga kinerja karyawan ialah 5,564.Sementara naik satu unit dalam komunikasi menciptakan kenaikan kinerja karyawan 0,100. Bila munculnya kenaikan satu unit disiplin kerja, kinerja karyawan dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,094. Kinerja karyawan naik senilai 0,060 bila ditingkatkannya kompensasi satu unit.

#### **Koefisien Determinasi**

Uji ini tujuannya guna mengukur sejauh mana potensi model saat menggambarkan variasi variabel tergantung. koefisien determinasi berada dalam tabel tertulis *Adjusted R Square*.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,660 <sup>a</sup>	.436	.413	2.22798

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Dari tabel III.5 terlihat bahwasanya nilai Adjusted R Square adalah 0,436 atau 43,6%.Hal tersebut artinya variabel independent mempengaruhi variabel dependen sebesar43,6%. Sisanya berasal dari variabel lain diluar model.

#### **Pengujian Hipotesis Penelitian Simultan dan Parsial**

Dalam tabel yang mengikuti,hasil pengujian hipotesis diringkas yaitu

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	283.389	3	94.463	19.030	,000 <sup>b</sup>
Regression					
Residual	367.329	74	4.964		
Total	650.718	77			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja  
Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Mengacu tabel III.6 diungkapkan bahwasanya nilai  $F_{hitung}$   $F_{tabel}$  ( $19,090 > 2,723$ ) juga nilai sig.  $0,00 > 0,05$ . Ini menunjukkan ada penolakan  $H_0$  dan  $H_1$  diterima. Sehingga kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi secara bersamaan mempengaruhi positif dan signifikan kinerja karyawan PT Sentosa Plastik.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,564	1,788		3,112	,003
Komunikasi	,100	,036	,296	2,771	,007
1	,094	,026	,390	3,621	,001
Disiplin _Kerja	,060	,026	,200	2,254	,027
Kompensasi					

- a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Merujuk tabel III.7, dihasilkan yaitu:

1. Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Komunikasi

Mengacu tabel III.12 diperlihatkan bahwasanya nilai  $t_{hitung}$  dibanding  $t_{tabel}$  maka variabel Komunikasi ( $X_1$ ) senilai  $2,771 > 1,992$  juga nilai sig.  $0,007$  ( $0,007 < 0,05$ ). Dihasilkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti komunikasi secara parsial mempengaruhi signifikan positif kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik.

2. Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Disiplin Kerja

Mengacu tabel III.12 diperlihatkan bahwasanya nilai  $t_{hitung}$  dibanding  $t_{tabel}$  maka variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) senilai  $3,621 > 1,992$  juga nilai sig.  $0,001$  ( $0,001 < 0,05$ ). Jadi dihasilkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dalam artian secara parsial disiplin kerja mempengaruhi signifikan positif kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik.

3. Hasil Uji Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi

Mengacu tabel III.12 diperlihatkan bahwasanya nilai  $t_{hitung}$  dibanding  $t_{tabel}$  maka variabel Kompensasi ( $X_3$ ) senilai  $2,254 > 1,992$  juga nilai sig.  $0,027$

(0,027<0,05). Sehingga dihasilkan ada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$ , berarti kompensasi secara parsial mempengaruhi signifikan positif kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Komunikasi pada Kinerja Karyawan**

Didapatkan hasil penelitian ini bahwasanya secara parsial variabel komunikasi mempengaruhi signifikan positif kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) senilai 2,771 ada pengaruhnya positif dan signifikan senilai 0,007 ( $0,007 < 0,05$ ). Ada penerimaan hipotesis  $H_1$  sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,771 > 1,992$ ). Hasil penelitian ini sejalan akan hasil temuan dari Sukmawati et al., (2020) mengungkapkan bahwa variabel perencanaan kerja dan komunikasi secara parsial ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan**

Didapatkan hasil penelitian ini bahwasanya variabel Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi nyata positif kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik dengan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) senilai 3,621 nilai  $t_{hitung}$  memberi pengaruh signifikan positif senilai 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ). Ada penerimaan hipotesis  $H_1$  sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,621 > 1,992$ ). Hasil Penelitian ini sesuai akan hasil temuan dari Isvandiari & Fuadah, (2017) dan Amidhan Akbar, (2015) mengungkapkan bahwa disiplin kerja ada pengaruhnya signifikan positif kinerja karyawan. Hal tersebut artinya bahwa seorang pekerja telah sanggup dan sadar akan sesuai target perusahaan.

### **Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan**

Didapatkan hasil penelitian ini bahwasanya variabel kompensasi memberi pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik secara parsial dimana nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) senilai 2,254 mempengaruhi secara signifikan positif 0,027 ( $0,027 < 0,05$ ). Ada penerimaan hipotesis  $H_1$  sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,254 > 1,992$ ). Hasil penelitian ini sesuai akan hasil temuan dari Isvandiari & Fuadah, (2017), Jufrizen, (2017), Amidhan Akbar, (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi signifikan positif pada kinerja karyawan. Mengacu sejumlah indikator-indikator yang sudah diujikan kepada karyawan, dihasilkan bahwasanya karyawan telah sanggup juga sadar akan betapa penting memberikan kompensasi saat menjalankan kerjanya dan mewujudkan target sesuai keinginan perusahaan. Pemberian kompensasi ke karyawan dianggap baik namun hal tersebut harus senantiasa lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi untuk menambah kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan.**

Mengacu hasil penelitian nilai signifikansi F hitung adalah 0,000. Dikarenakan nilai sig. F hitung dibawah 0,05 sehingga dihasilkan bahwasanya komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi memberi pengaruh pada variabel kinerja karyawan secara bersamaan dan untuk dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di PT. Sentosa Plastik. Hasil temuan ini sesuai akan hipotesis yang mengatakan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Hasil dari penjelasan Responden atas variabel kinerja karyawan adalah diantara 4 pertanyaan yang diberikan, pertanyaan tentang menjalankan hal-hal kreatif sebagai pendukung penyelesaian tiap tugas yang diberikan mempunyai nilai tertinggi yaitu sebanyak 57 Pekerja merasa sangat setuju sekali dengan pernyataan tersebut. Hasil uji secara individual variabel komunikasi memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik. Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerjaberpengaruh positif signifikan terhadapkinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik. Hasil pengujian secara individual variabel kompensasiberpengaruh signifikan positif terhadapkinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik. Hasil uji secara simultan variabel komunikasi( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersamaan mempengaruhi signifikan positif kinerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik sebesar 43,6% dan tersisa 56,4% mendapat variasi dari faktor lainnya seperti kepemimpinan, motivasi, pelati dan dan sebagainya.

## BIBLIOGRAFI

- Achmad S. Ruky. 2014. *Menjadi Executive Manajemen sdm Profesional*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Andi Offset.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Jufrizen, J. 2017. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Siregar, . 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.

---

### Copyright holder:

Alfandy Gohan, Hendri Wijaya, Jefica, Jurisman Simanjourang (2022)

### First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

### This article is licensed under:

