

## **Pengaruh Penerapan Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening**

Zulkarnain<sup>1</sup>, Boy Sandy Pratama<sup>2</sup>, M. Ali Musri S<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi pada PT INDOBOGA. PT. Indoboga Utama Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang food PT. Indoboga Utama Medan merupakan cabang / distributor yang dimana di Medan sudah cukup besar dikenal oleh masyarakat. PT. Indoboga Utama mengutamakan berbagai macam produk food yaitu saos. PT Indoboga Utama selalu memberi pelayanan kepada setiap customer dan juga memberi pelayanan yang baik di setiap pemasaran, oleh karena itu PT Indoboga Utama merekrut staf yang berpengalaman dibidang masing-masing. Kami mengutamakan pelayanan kepada setiap customer yang sudah berlangganan supaya tetap menjaga kestabilan in/out disetiap barang yang ada. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampe 35. Teknik sampel yang digunakan adalah simple random sampling metode pokok yang digunakan adalah penyebaran kuesioner, sedangkan metode bantu yang digunakan adalah dokumentasi pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisi linear berganda, uji pasial t dan uji simultan F.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja dan Kompensasi

Copyright (c) 2026 Novita Sari

---

✉ Corresponding author :

Email Address : zulkarnainn344@gmail.com

### **PENDAHULUAN**

Tujuan utama didirikannya suatu Perusahaan adalah untuk menciptakan kesejahteraan bagi para pemangku kepentingan, yaitu yang berkaitan langsung dan tidak langsung dengan kegiatan Perusahaan. Tujuan utama didirikannya suatu perusahaan adalah untuk menciptakan kesejahteraan bagi para pemangku kepentingan, yaitu yang berkaitan langsung dan tidak langsung dengan kegiatan perusahaan. Prioritasnya adalah memperoleh kesejahteraan dari hasil yang dihasilkan oleh perusahaan, yaitu pemilik perusahaan (pemegang saham), seluruh manajer (eksekutif), karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat.

Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam pengelolaan perusahaan bersama dengan sumber daya lainnya.

Peningkatan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga pihak manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku karyawan di perusahaan. Menciptakan kinerja pegawai yang baik bukanlah hal yang mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kedisiplinan dan komunikasi disesuaikan dengan baik dan diterima oleh seluruh pegawai suatu organisasi atau perusahaan.

Peran penting para staf dalam mencapai tujuan perusahaan juga harus diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki para staf. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji agar mampu melaksanakan seluruh pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan memberikan hasil yang sempurna.

Agar sumber daya manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan membuahkan hasil yang baik, maka pegawai harus mempunyai keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, sumber daya manusia yang bekerja harus selalu diberi motivasi agar tetap semangat dalam bekerja. Hal yang tak kalah pentingnya adalah seluruh pekerjaan harus selalu diawasi agar tidak terjadi penyimpangan baik disengaja maupun tidak disengaja. Jika ditemukan kelainan, pengujian harus dilakukan sesegera mungkin.

Kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi citra perusahaan di mata masyarakat luas. Upaya peningkatan kinerja terus dilakukan dengan motivasi pegawai. Manajer mempunyai peranan yang penting dalam memberikan motivasi kepada pegawainya, karena jika mereka diberi dorongan baik moril maupun materil dalam bentuk insentif, maka diharapkan akan mampu lebih memotivasi mereka untuk meningkatkan hasil kerjanya. Pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan merupakan salah satu contoh perusahaan memberikan insentif non-materi dengan hasil yang saling menguntungkan.

Kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi citra perusahaan di mata masyarakat luas. Upaya peningkatan kinerja terus dilakukan dengan motivasi pegawai. Atasan memegang peranan penting dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, karena jika diberi dorongan baik moril maupun materiil dalam bentuk tunjangan, maka diharapkan dapat lebih memotivasi karyawannya untuk meningkatkan hasil kerjanya. Pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan merupakan salah satu contoh perusahaan memberikan insentif non-materi dengan hasil yang saling menguntungkan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan, dan juga dapat mempengaruhi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memantau seluruh aktivitas dan perilaku karyawan selama bekerja. Jika terjadi kecurangan yang tidak sesuai aturan atau dilarang berdasarkan fakta yang ada, maka perusahaan harus memberikan sanksi kepada karyawannya. Supervisor juga harus mengetahui dan menerapkan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Setiap pegawai mempunyai karakteristik dan juga berbeda dalam hal pemenuhan persyaratan. Sekalipun diawasi dengan ketat oleh atasan, namun jika karyawan sendiri tidak mengetahui disiplin kerja yang harus dijalankan, pelanggaran tetap saja terjadi sehingga berdampak pada prestasi kerja.

Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan komunikasi yang benar-benar efektif. Karyawan harus berkomunikasi satu sama lain. Komunikasi merupakan bagian penting dalam proses manajemen, dengan bantuan komunikasi yang efektif maka dapat terjalin kerjasama yang harmonis untuk mencapai tujuan.

Komunikasi berada pada urutan teratas dalam daftar hal-hal yang perlu diciptakan dan dilakukan untuk menciptakan tindakan komunikasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Komunikasi yang dilakukan seluruh manajemen perusahaan melalui rapat dapat dikatakan memiliki intensitas yang baik. Misalnya mengadakan pertemuan rutin untuk membahas dan mengevaluasi pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Namun komunikasi yang dihasilkan dalam rapat tidak berjalan efektif sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam bekerja. Hal ini menuntut setiap karyawan dan manajer untuk selalu tanggap dan saling berkoordinasi agar bisnis tetap berjalan lancar.

Kompensasi yang memadai merupakan hal yang wajib bagi perusahaan. Terkadang besaran perbaikan kompensasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan, karena tidak sedikit perusahaan yang mengalami keuntungan yang cenderung menurun dan terus-menerus mengalami kerugian. Penting untuk diketahui bahwa peningkatan gaji pegawai bergantung pada kinerja masing-masing pegawai. Artinya, peningkatan antar karyawan sangat bervariasi dari waktu ke waktu. Yang berkinerja tinggi tentu mendapat kompensasi yang lebih baik dibandingkan mereka yang kinerjanya stagnan atau bahkan menurun.

Oleh karena itu, banyak faktor yang harus dipertimbangkan ketika menerapkan kebijakan penghargaan. Perusahaan, karyawan dan manajemen harus saling memahami dan berusaha mendorong kemajuan perusahaan. Karyawan harus termotivasi dan terus-menerus antusias untuk meningkatkan hasil mereka. Permasalahan yang sering muncul dalam pembayaran tunjangan adalah kurangnya transparansi dari perusahaan kepada karyawan. Artinya, seringkali perusahaan menyembunyikan kebijakan terkait hak-hak karyawan. Faktanya, kompensasi seringkali diberikan dengan cara yang tidak diskriminatif. Diskriminasi yang didasarkan pada kurangnya keterbukaan ini didasarkan pada suku, wilayah, kebangsaan, warna kulit atau agama. Oleh karena itu, terkadang pekerjaan yang dilakukan sama namun imbalan yang diterima berbeda.

## 1. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 2.1 Tinjauan Pustaka

#### 2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting bagi kemajuan perusahaan, apalagi digunakan untuk memotivasi kedisiplinan karyawan secara individu maupun kerja kelompok. Disiplin juga berguna dalam melatih karyawan untuk mengikuti dan menikmati aturan, prosedur, dan praktik yang ada untuk mencapai hasil yang baik.

Menurut Handoko dalam Hamali (2021:213) menyatakan bahwa “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2023:86) menyatakan bahwa: Disiplin adalah kemauan dan kesediaan seseorang untuk memenuhi dan mengikuti standar yang berlaku pada dirinya. Disiplin pegawai yang baik mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kemerosotan disiplin menjadi penghambat dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Ndraha dalam Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa: Bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai-nilai

positif dan kegiatan tersebut. Pekerjaan didefinisikan sebagai proses dimana nilai baru diciptakan atau dibentuk dalam suatu unit sumber daya tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2019;194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan keterampilan, Tujuan dan keterampilan juga mempengaruhi disiplin karyawan. Sasaran yang dapat dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang ditetapkan bagi pegawai harus sejalan dengan keterampilan pegawai yang bersangkutan, agar ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukannya teladan pimpinan.
2. Balas jasa, Reward (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi disiplin pegawai, karena dengan memberikan reward kepada pegawai akan memberikan kepuasan dan rasa cinta terhadap komunitas kerjanya. Jika karyawan semakin mencintai pekerjaannya maka kedisiplinannya juga akan meningkat. Perekrutan memainkan peran penting dalam menciptakan disiplin karyawan. Artinya semakin tinggi gaji maka semakin baik pula kedisiplinan pegawai tersebut. Sebaliknya jika gaji rendah maka disiplin karyawan pun rendah. Sulit untuk mendisiplinkan karyawan sampai kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik.
3. Keadilan mendorong terlaksananya disiplin pegawai karena ego dan sifat manusia selalu merasa penting dan meminta diperlakukan seperti orang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan pemberian penghargaan (pengakuan) atau hukuman, berkontribusi terhadap kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang pemimpin yang tahu cara memimpin dengan baik selalu berusaha bersikap adil kepada semua bawahannya.
4. Sanksi hukuman, hukuman berperan penting dalam menjaga disiplin pegawai. Dengan bertambahnya sanksi, karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan pun menurun. Ketegasan Kekuatan manajemen dalam bertindak mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Manajer harus berani dan tegas serta menghukum pekerja yang nakal sesuai dengan sanksi yang ditentukan.

#### 1.1.2 Komunikasi

Nurmasari dan Zulkifli (2015:191) Komunikasi diartikan sebagai penyampaian ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi tidak hanya sekedar kata-kata yang disampaikan seseorang, namun mempunyai makna yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan lain-lain.

Handoko (2021:272) Komunikasi adalah transfer pemahaman berupa ide atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan makna ini tidak hanya menyangkut kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, jeda suara, dan lain-lain.

Mulyana (2019;4) komunikasi adalah ide, makna atau pesan yang dibagikan pada tingkat yang sama. Komunikasi dianggap efektif apabila komunikasi bersifat dua arah.

Menurut Nurmasari dan Zulkifli (2019:191) Komunikasi ini dapat berawal dari adanya suatu pesan atau sumber. Yang pada dasarnya akan dikirimkan atau disampaikan.

1. Face To Face. Dalam hal ini pengirim dinamakan sebagai sumber pesan atau sumber informasi.
2. Mediator. Seperti telepon computer, dan bentuk mediator lainnya, ketika pengirim dan penerima tidak berhadapan langsung, Mediator juga bias berupa orang lain sebagai perantara pengirim pesan, alat komunikasi seperti telepon, internet, atau juga dapat berupa surat, dan lain sebagainya.
3. Dekoging. Terlebih dahulu dari kata kata atau anggukan kepala tadi ke persepsi penerima mengenai anggukan kepala atau kata kata persetujuan. Berarti persetujuan atau sesuatu yang mungkin sebelumnya telah dikomunikasikan antara penerima dengan pengirim, maka penerima akan memberikan respon balasan dengan memberikan umpan balik kepada penerima dengan bentuk komunikasi lainnya.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai bersifat individual karena setiap pegawai memiliki / mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya dan peluang yang dicapai. Hasil tersebut diperoleh dari efisiensi kerja atau efisiensi aktual (efisiensi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Konsep kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai selama menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2021:75).

Murty dan Hudiwinarsih (2022:212) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan pegawai, baik kualitatif maupun kuantitatif, atau perilaku aktual yang terjadi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Christine dkk (2019:123), sedangkan efisiensi adalah tercapainya suatu hasil yang ditandai dengan kompetensi seseorang atau sekelompok tugas berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Istilah bahasa Inggris performance adalah "Performance" yang berarti melakukan, mengatur, memainkan atau memperlihatkan.

Efisiensi dapat diartikan sebagai ekspresi keterampilan berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu (Nanang Fattah, 2019:63). Yang dimaksud dengan kerja di sini adalah keterampilan atau kemampuan seseorang yang didasari oleh pengetahuan.

Sesuai dengan pendapat di atas, Robbins mencatat bahwa "tiga hal menentukan hasil, yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan" (Steppen P. Robbin, 2021:103). Dimana kinerja yang baik seharusnya diperuntukkan bagi orang-orang yang mengetahui cara melakukan pekerjaan dengan benar, mempunyai kemauan yang besar dalam bekerja dan harus mengetahui semua faktor terpenting yang mempengaruhi pekerjaan (lingkungan). Seseorang ingin memperoleh hasil yang baik di tempat kerja masing-masing. Jika keinginan itu ada maka diperlukan lingkungan kerja yang sesuai dan adanya kapasitas untuk itu terutama keterampilan internal dan eksternal, dan yang tidak kalah pentingnya adalah perlunya upaya untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi, yang keluarannya sesuai dengan tugas yang dibebankan oleh atasannya.

Bangun (2019:75) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat diketahui dari ini pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk

memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya, jumlah pekerjaan :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Ketepatan Waktu
3. Kehadiran
4. Kemampuan Kerja Sama

#### **2.1.4 Kompensasi**

Samsudin (2021:187) Gaji adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya, dan imbalan itu sendiri dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Ruky (2020:7) Imbalan langsung adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai secara langsung, rutin atau berkala, karena yang bersangkutan telah berkontribusi atau ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi, dan imbalan langsung maupun tidak langsung mempunyai peranan yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja, yang dapat diukur dari lamanya hubungan kerja dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (2019:118) Keuntungan perusahaan dalam remunerasi adalah menerima gaji kinerja yang lebih tinggi dari karyawan. Pada saat yang sama, karyawan berkepentingan dengan kompensasi yang diterimanya sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya serta memberikan keamanan finansial terhadap rumahnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan suatu bentuk pengakuan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Baik dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk barang atau jasa, sehingga karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya.

indikator gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini yaitu gaji, bonus, komisi, dan lain-lain. Setiap perusahaan mempunyai tolak ukur tersendiri dalam proses pemberian kompensasi pekerjaannya. Tersedia dalam 2 ukuran menurut Veitzhal Rivai (2022:55) yaitu:

1. Kompensasi secara langsung terdiri dari:
  - a. Gaji, Gaji merupakan imbalan finansial yang diterima seorang pegawai atas kedudukannya sebagai pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi tercapainya tujuan perusahaan, atau dapat dikatakan juga imbalan tetap yang diterima seseorang atas keanggotaannya perusahaan.
  - b. Bonus, Bonus adalah pembayaran satu kali untuk mencapai tujuan kinerja atau uang yang dibayarkan sebagai kompensasi atas hasil pekerjaan yang dilakukan bila tujuan tersebut terlampaui. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya melebihi gaji tetap. Bonus juga dapat digunakan sebagai imbalan atas pencapaian tujuan tertentu yang dilaksanakan perusahaan atau atas komitmen terhadap perusahaan.
  - c. Insentif, Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar tertentu. Insentif merupakan bentuk lain dari pembayaran langsung di luar gaji, yaitu gaji tetap, biasa disebut pembayaran kinerja (kinerja pay). Insentif merupakan variabel imbalan yang diberikan

kepada individu dalam suatu kelompok yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Remunerasi implisit merupakan bonus tambahan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya termasuk layanan seperti asuransi, premi, pensiun.

Melalui penghargaan, organisasi dapat mencapai atau menciptakan, mempertahankan, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, karyawan saat ini cenderung meninggalkan organisasi, mungkin terdapat tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau rendahnya disiplin dan keluhan lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung adalah imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, seperti gaji, dan karyawan tidak langsung diberi kompensasi. Berupa ruangan dan shelter untuk menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan menjamin kepuasan karyawan.

## 2.2 Hipotesis

- H1 Disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indoboga Utama Medan.
- H2 Komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indoboga Utama Medan.
- H3 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada PT. Indoboga Utama Medan.
- H4 Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada PT. Indoboga Utama Medan.
- H5 Kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indoboga Utama Medan.
- H6 Disiplin dan komunikasi melalui kompensasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indoboga Utama Medan.

## 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian metode dan teknik digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi pada PT. Indoboga Utama Medan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

1. Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan observasi langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang sedang dibahas.
2. Wawancara adalah suatu metode memperoleh informasi melalui tanya jawab langsung dengan pemangku kepentingan untuk memperoleh data guna mendukung analisis penelitian.
3. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia menjawabnya atas permintaan pengguna. Tujuannya adalah untuk

mencari informasi mengenai permasalahan tersebut. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan PT. Indoboga Utama Manajemen yang responden.

4. Dokumentasi pengumpulan, pemilihan, pengelolaan, dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan. Selain itu, dokumentasi juga diartikan sebagai pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan (seperti gambar, kutipan, guntingan Koran dan bahan refrensi lain).

1) *Uji Hipotesis: Uji Koefisien Korelasi (Uji R)*, Uji koefisien korelasi atau uji R digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai R adalah lebih besar dari 0,5 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat (Ghozali, 2011). *Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)*: Uji koefisien determinasi atau uji R<sup>2</sup> digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (X). Menurut Ghozali (2011), nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R<sup>2</sup> mendekati nol berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghozali (2011).

2) *Uji Parsial (uji t)* digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Uji t ini digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan dalam uji t dengan level 0,05 (α5%), ada beberapa kriteria uji t yaitu, (1) Bila  $t >$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, (2) Bila  $t >$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.

3) *Uji Simultan (Uji F)* digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya, secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Analisis jalur dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh (efek) secara langsung dan secara tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam model, Ari Wibowo (2004). Analisis ini merupakan metode untuk menerangkan dan mencari hubungan kausal antar variabel.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dari hasil uji statistik Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t-hitung  $2.466 >$  t-tabel 1,68 dengan nilai signifikan  $0.019 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel Disiplin (X1) ada hubungan yang signifikan terhadap variabel Peningkatan kinerja Pegawai (Y) pada PT. Indoboga Utama. Hasil penelitian ini adalah pandangan baru yang telah saya temukan, dan telah dibuktikan melalui beberapa pengujian yang telah dicantumkan pada halaman sebelumnya. dan mempunyai persentase sebesar 24.66%. Disiplin sendiri dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi). Peranan modal intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena disiplin dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang survive terhadap kebutuhan Instansi ke depan. Dengan meningkatnya Disiplin ini, karyawan bisa dilihat sebagai asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka

peran karyawan akan semakin dihargai terutama dalam hal sumber daya manusia. Karyawan yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil kinerja yang terbaik bagi instansi.

Dari hasil uji statistik Disiplin (X1) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t hitung  $-0.068 < \text{tabel } 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,946 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Berarti tidak terdapat hubungan antar Disiplin kerja terhadap Kompensasi. Hasil penelitian ini adalah pandangan yang baru yang telah saya temukan dan didalam temuan yang saya temukan ini bahwasanya tidak adanya pengaruh terkait dua variabel tersebut dan mempunyai persentase sebesar 6,8%.

Dari hasil uji statistik Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t-hitung  $4,632 > \text{t-tabel } 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasional (X2) signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yenny Verawati dan Joko Utomo, 2011) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Disiplin, dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai mereka menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $0,000 < 0,05$  yang artinya taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sebagai role of thumb yang telah ditetapkan dalam penelitian-penelitian sosial. Dan mempunyai persentase sebesar 46.32%.

Dari hasil uji statistik Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t-hitung  $3.888 > \text{t-tabel } 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh. Sumarni yang menyatakan bahwa Komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kompensasi. Penelitian lain yang menghasilkan hal serupa dilakukan Rini, dkk (2013) menyatakan bahwa Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Dan mempunyai persentase sebesar 38.88%

Dari hasil uji statistik Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t-hitung  $2.763 > \text{t-tabel } 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,009 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh antara variabel kinerja pegawai terhadap Kompensasi. Hasil penelitian ini merupakan pandangan baru yang telah saya temukan dari fenomena masalah yang ada dan telah dibuktikan melalui beberapa pengujian yang ada dan yang telah dicantumkan pada halaman sebelumnya. Dan mempunyai persentasi sebesar 27.63%.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan, serta memberikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pengaruh penerapan disiplin dan komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi pada PT. Indoboga Utama Medan adalah:

1. Variabel Disiplin (X1) ada PT. Indoboga Utama. Hasil penelitian ini adalah pandangan baru yang telah saya temukan, dan telah dibuktikan melalui beberapa pengujian yang telah dicantumkan pada halaman sebelumnya. dan mempunyai persentase sebesar 24.66%.

2. Dari hasil uji statistik Disiplin (X1) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t-hitung  $-0.068 < t\text{-tabel } 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,946 > 0,05$  maka  $H_a$  dan  $H_0$ . Berarti tidak terdapat hubungan antar Disiplin kerja terhadap Kompensasi. Hasil penelitian ini adalah pandangan yang baru yang telah saya temukan dan didalam temuan yang saya temukan ini bahwasanya tidak adanya pengaruh terkait dua variabel tersebut dan mempunyai persentase sebesar 6,8%.
3. Dari hasil uji statistik Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t-hitung  $4,632 > t\text{-tabel } 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasional (X2) signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yenny Verawati dan Joko Utomo, 2011) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Disiplin, dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai mereka menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $0,000 < 0,05$  yang artinya taraf signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  sebagai *role of thumb* yang telah ditetapkan dalam penelitian-penelitian sosial. Dan mempunyai persentase sebesar 46.32%.
4. Dari hasil uji statistik Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t-hitung  $3.888 > t\text{-tabel } 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh. Sumarni yang menyatakan bahwa Komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kompensasi. Penelitian lain yang menghasilkan hal serupa dilakukan Rini, dkk (2013) menyatakan bahwa Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Dan mempunyai persentase sebesar 38.88%
5. Dari hasil uji statistik Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t-hitung  $2.763 > t\text{-tabel } 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,009 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya tidak terdapat pengaruh antara variabel kinerja pegawai terhadap Kompensasi. Hasil penelitian ini merupakan pandangan baru yang telah saya temukan dari fenomena masalah yang ada dan telah dibuktikan melalui beberapa pengujian yang ada dan yang telah dicantumkan pada halaman sebelumnya dan mempunyai persentasi sebesar 27.63%.
6. Fhitung sebesar 9538,740 dengan nilai signifikan 0,000b pada F-tabel dengan signifikan 0,05, nilai F-tabel sebesar 3,27, maka diperoleh F-hitung  $(9538,740) > F\text{tabel } (3,290)$  dengan nilai signifikan 0,000b dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Peningkatan Kinerja (Y) secara simultan berpengaruh terhadap Kompensasi (Z). Hasil penelitian ini merupakan pandangan baru yang telah saya temukan dari fenomena masalah yang ada dan telah dibuktikan melalui beberapa pengujian yang ada dan yang telah dicantumkan pada halaman sebelumnya dan mempunyai persentasi sebesar 32.7%.

## 6. SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya meneliti objek penelitian lainnya atau menambah variabel bebas yang dapat meningkatkan loyalitas pelanggan
2. Hasil peneliti ini dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya.

## II. DAFTAR PUSTAKA

- Hamali 2022 Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Straegi pengelola karyawan). (S. Bala, Ed.) CAPS (Center for Academic Publishing Service). Jakarta:
- Handoko T. hani 2021. Manajemen. Bpfe: Yogyakarta
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 18). Bumi Akasara.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88
- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Liando, L., & Tewal, B. 2021. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Tbk Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 4(3).
- Nurmasari dan Zulkifli. 2019 Pengantar Manajemen. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Sari N, Bangun NB. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*. 2021 Sep 27;1(3):175-90.
- Sylvie St-Onge, Denis Morin, Mario Bellehmeur, Freancine Dupuis. 2022. Managers' Motivation to Evaluate Subordinate performance. *Qualitative Research in Oranizations and Management: An International journal*. Vol.4 No. 3, pp.273-293. Pro
- Wandi, Didi; Adha, Suhroji; Asriyah, Iyah. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2019, 2,2: 18-30