

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SAMUDRA MULIA ABADI MANADO**

*THE EFFECT OF WORK COMPENSATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT. SAMUDRA MULIA ABADI MANADO*

Oleh:

**Yuliana Alisyia Rumambi<sup>1</sup>**

**Rosalina A.M. Koleangan<sup>2</sup>**

**Lucky O.H Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[alisyarumambi96@gmail.com](mailto:alisyarumambi96@gmail.com)

<sup>2</sup>[rosalinakoleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalinakoleangan@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado, dan untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini berupa wawancara dan pemberian kuesioner yang nantinya akan didaraskan kepada PT. Samudra Mulia Abadi. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih memperhatikan lagi pemberian kompensasi terhadap karyawan agar dapat menciptakan kesan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Pemberian kompensasi juga perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.*

**Abstract:** Each company will try to improve and develop the company by holding various activities to improve the performance of its employees. This study aims to determine whether compensation and work discipline affect the performance of employees at PT. Samudra Mulia Abadi Manado, and to find out compensation and work discipline simultaneously affect the performance of employees at PT. Samudra Mulia Abadi Manado. This research approach is a descriptive study with a quantitative approach. The data source used in this study is primary data. This data is in the form of interviews and questionnaires which will later be circulated to PT. Samudra Mulia Abadi. The number of samples taken in this study were 100 respondents Data analysis using validity and reliability tests and hypothesis testing. The results showed: compensation did not affect employee performance, while work discipline affected employee performance, compensation and work discipline together had a positive effect on employee performance. to pay more attention to giving compensation to employees in order to create a good impression between the leadership and employees. Providing compensation also needs to be done in an effort to improve employee performance.

**Keywords:** *compensation, work discipline, employee performance.*

**PENDAHULUAN****LatarBelakang**

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya, dengan demikian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta didukung modal yang besar tetapi bila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai, yaitu mendapatkan laba agar perusahaan bisa tumbuh dan berkembang. Secara otomatis berarti tingkat kinerja karyawanpun rendah. Jadi untuk mendorong kinerja seorang karyawan yang memuaskan, harus memperhatikan kemampuan-kemampuan setiap karyawan dan memperbaiki dan mengevaluasi, guna untuk menghasilkan karyawan yang baik.

PT. Samudra Mulia Abadi sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja pada PT. Samudra Mulia Abadi mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan yang tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan secara tepat waktu. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Kemudian pelaksanaan disiplin kerja diterapkan oleh PT. Samudra Mulia Abadi saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain, hal ini nampak dari tingginya perilaku ketidaksiplinan para karyawan terhadap perilaku, kehadiran, begitu juga dalam tugas dan tanggung jawab atau bahkan ketepatan waktu yang sudah ditentukan dalam peraturan yang ada. Peneliti yakin dengan meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado.

**TINJAUAN PUSAKA****Manajemen**

Hasibuan (2017:3) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan menurut

Richad L. Daft (2010:6) menyatakan manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengadiliran sumber daya-sumber daya organisasional.

**Fungsi Manajemen**

Richad L. Daft (2010:6) mengemukakan 4 fungsi manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)  
Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas- aktivitas.
2. Pengelolaan (*Organizing*)  
Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimna caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
3. Kepimpinan (*Leading*)  
Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.
4. Pengendalian (*Controlling*)  
Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sunyoto (2012:2) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

### Kompensasi

Hasibuan (2005:223) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Nawawi (2005:57) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut kerja.

### Disiplin Kerja

Rivai (2009:825) menyatakan disiplin kerja suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2009) menyatakan disiplin kerja pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dari seseorang, baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Simamora (2004) menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerja yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Penelitian Terdahulu

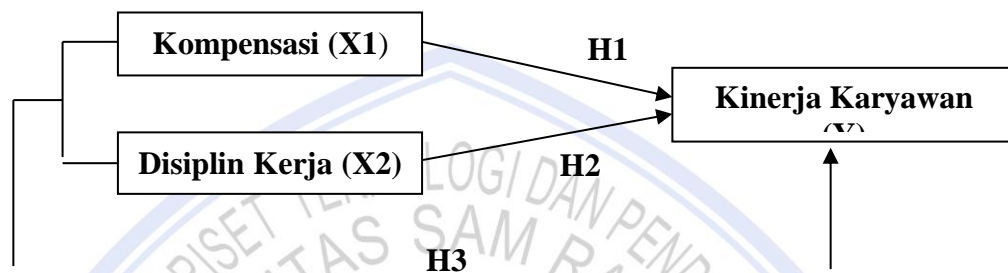
Tindow, Mekel, dan Sendow. (2014) Disiplin kerja motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan

Liando, Tewal, Walangitan (2016) Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Tbk Manado. Untuk mengetahui apakah kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TELKOM Tbk di Manado. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 37 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.



Naibaho, Kawet, Kojo (2016) Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP prof. Dr. R.d. kandou, Manado. Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut faktor disiplin dan faktor kompensasi merupakan faktor kunci dari sekian banyak faktor kunci yang dimiliki perusahaan. Kemampuan memberdayakan faktor-faktor ini menjadi tantangan perusahaan dalam mengoptimalkan tujuan yang akan dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. 85 dari 684 karyawan di RSUP initelah di disurvei sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. Masing – masing Disiplin Kerjadan Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1 kerangka pemikiran**

Sumber: kerangka pemikiran

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado, dengan Alamat Jl. Pomorow No. 88 *Manado*, dan Waktu penelitian di lakukan pada bulan februari sampai dengan selesai.

#### Populasi dan sampel

Populasi merupakan keseluruhan elemen penelitian biasanya, berupa orang produk, lembaga, industri, dan sebagainya. Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009:122). Jadi objek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh karyawan PT. Samudra Mulia Abadi Manado sebanyak 100 orang.

#### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini berupa wawancara dan pemberian kuesioner yang nantinya akan diedarkan kepada PT. Samudra Mulia Abadi. Data primer, sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan kuesioner.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozila, 2013:52). Uji reliabilitas merupakan alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel Ghozila (2011:47).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic. Pengujian normalitas data menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* dalam program SPSS.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independen*). Pada suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda (*multiple linear regression*). Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

#### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado, dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

$t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- Untuk variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar  $1,415 < 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,160 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena t-hitung < t-tabel dan tingkat signifikansi > 0,05, hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disiplin kerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado
- Untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar  $3,279 > 1,987$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena t-hitung > t-tabel dan tingkat signifikansi < 0,05, hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,722	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		

Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>1,4</sub>	0,000	Valid	0,657	Reliabel
	X <sub>1,5</sub>	0,000	Valid		
	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		
Kinerja Karyawan (Y)	X <sub>2,5</sub>	0,000	Valid	0,702	Reliabel
	Y <sub>1,1</sub>	0,000	Valid		
	Y <sub>1,2</sub>	0,000	Valid		
	Y <sub>1,3</sub>	0,000	Valid		
	Y <sub>1,4</sub>	0,000	Valid		
	Y <sub>1,5</sub>	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Tabel 1 menunjukkan kriteria pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis (> CR) sebesar 0,30. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai kritis (> CR) yaitu 0,5 bahkan secara rata-rata nilainya di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable atau masuk dalam kriteria sangat reliabel.

### Uji Normalitas

#### Tabel 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77698958
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.168
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		1.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov tampak bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,37 > 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai residual telah terdistribusi secara normal. Dengan demikian, variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdistribusi normal karena nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Analisis Multikolinearitas, Jika nilai VIF lebih dari 10, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearita

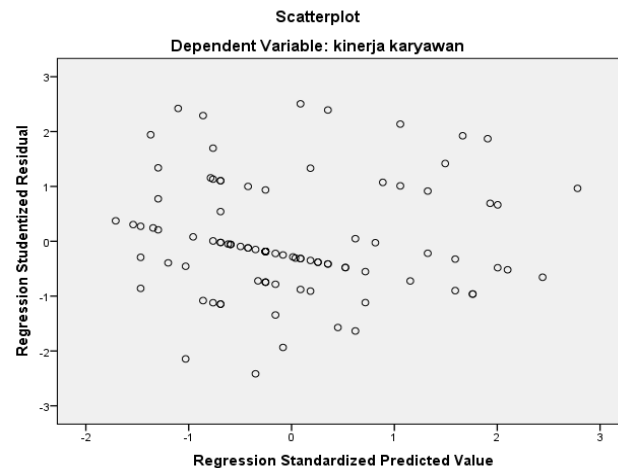
#### Tabel 2. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
( Constant)		
Kompensasi	0.991	1.009
Disiplin_Kerja	0.991	1.009

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh Kompensasi nilai *tolerance* 0,991 > 0,1 dan nilai VIF 1,009 < 10 dan Disiplin Kerja *tolerance* 0,991 > 0,1 dan nilai VIF 1,009 < 10, Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi karena semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2019

Berdasarkan *output scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas (menyempit). Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak di pakai untuk analisis berikutnya.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.203	2.316		5.269	.000
1 Kompensasi	.114	.080	.135	1.415	.160
Disiplin kerja	.293	.089	.313	3.279	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji didapatkan formula untuk penelitian ini, yaitu:

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

$$Y = 12,203 + 0,114 X_1 + 0,293 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi ini secara keseluruhan menunjukkan hasil interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 12,203 artinya jika skor variabel Kompensasi dan disiplin kerja konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,114 artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif. Jika skor disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,114 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,293 artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif. Jika skor disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,293 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.



**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 5 Model Summary**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.353a	.124	.106	1.79522

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja (x<sub>2</sub>), Kompensasi (x<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2019

Tabel 5 besarnya angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,106 atau 10,6%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 10,6% tingkat kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan variabel kompensasi dan disiplin kerja.

**Uji t (Parsial)****Tabel 6 Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.203	2.316	5.269	.000	
	Kompensasi x <sub>1</sub>	.114	.080	.135	1.415	.160
	Disiplin Kerja	.293	.089	.313	3.279	.001

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial, maka diperoleh kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 1,415 < 1,987 dan nilai signifikansi 0,160 > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak karena t-hitung < t-tabel dan tingkat signifikansi > 0,05, hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3,279 > 1,987 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak karena t-hitung > t-tabel dan tingkat signifikansi < 0,05, hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji f (Simultan)****Tabel 7 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.388	2	22.194	6.887	.002 <sup>b</sup>
	Residual	312.612	97	3.223		
	Total	357.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja (x<sub>2</sub>), Kompensasi (x<sub>1</sub>)

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi uji F, maka diperoleh nilai F-hitung sebesar 6,887 > 1,987 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansi < 0,05.

**Pembahasan****Pengujian Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil pengolahan data uji regresi linier berganda di atas diketahui nilai uji statistik Ttest (uji parsial) sebesar 0,160 > 0,05, artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka hipotesis ketiga (H<sub>1</sub>) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan seperti gaji, bonus, tunjangan dan fasilitas dapat membuat kinerja karyawan di PT. Samudra Mulia Abadi Manado malas bekerja, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang karyawan hasilkan. Berdasarkan hasil pengolahan data uji



regresi linier berganda di atas diketahui nilai uji statistik Ttest (uji parsial) sebesar  $0,160 > 0,05$ , artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka hipotesis ketiga (H1) ditolak.

Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan seperti gaji, bonus, tunjangan dan fasilitas dapat membuat kinerja karyawan di PT. Samudra Mulia Abadi Manadomalas bekerja, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang karyawan hasilkan.

### **Pengujian Hipotesis kedua (H2)**

Berdasarkan hasil pengolahan data uji regresi linier berganda di atas diketahui nilai uji statistik test (Uji parsial) sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka hipotesis kedua (H2) diterima. Karyawan yang bekerja di perusahaan yang begitu rajin dan taat terhadap peraturan yang ada, dan karena pimpinan yang sangat memperhatikan karyawan dengan baik sehingga memberikan hasil yang baik bagi karyawan yang ada, maka dari itu semua karyawan sangat semangat dan giat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang pimpinan berikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lilyana Rahmadhani 2016 yang berjudul “Pengaruh kedisiplinan dan gaji karyawan terhadap kinerja karyawan di KPRI Setia Praja Pemkab Lamongan” dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis ketiga (H3)**

Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Mulia Abadi Manado, karena hasil tidak signifikansi dari kompensasi  $>0,05$ , sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Mulia Abadi Manado, karena nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja  $< 0,05$ .

Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Lufitasari (2014) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh positif dan signifikan, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi ganda positif  $R_y(1,2)$  sebesar  $0,660$  dan koefisien determinasi  $R^2 y(1,2)$  sebesar  $0,435$ , nilai Fhitung sebesar  $9,255 > Ftabel 2,84$ .

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Berdasarkan hasil uji simultan, variabel kedisiplinan (X1) dan variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Samudra Mulia Abadi Manado.
2. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Samudra Mulia Abadi Manado. Sedangkan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Samudra Mulia Abadi Manado.
3. Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi pihak terkait, untuk lebih memperhatikan lagi pemberian kompensasi terhadap karyawan agar dapat menciptakan kesan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Pemberian kompensasi juga perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bisa berjalan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Hendaknya penelitian ini dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang ingin memperoleh informasi tentang kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Mulia Abadi. Penelitian ini diharapkan dapat ditindak lanjuti oleh peneliti selanjutnya, dengan menambahkan variabel atau indikator baru dalam penelitian yang akan datang, agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah penelitian yang sedang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R. 2010. *Manajemen Edisi 2*. Alih Bahasa Oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat; Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro; Semarang.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara; Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Liando.,Tewal., dan Walangitan. 2016. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Tbk Manado. *Jurnal Emba*. Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 433-446. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14242>. Diakses pada tanggal 1 November 2019.
- Lufitasari, R. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta. Universitas Diponegoro. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/15564>. Diakses pada tanggal 1 November 2019.
- Mangkunegara. A. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya; Bandung
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda karya; Bandung.
- Nawawi.H. 2005. *Penelitian Terapan*. Gajah Mada University Press; Yogyakarta.
- Naibaho, Kawet, Kojo. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Emba*. Volume 16 No. 02 Tahun 2016, Hal. 471-482. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/12560/12132>. Diakses pada tanggal 1 November 2019.
- Nasichah, A. U. 2016. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara*. Undergraduate (S1) thesis, UIN Walisongo. *Jurnal Ekonomi..* <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/6266>. Diakses pada tanggal 1 November 2019.
- Rahmadhani, L. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Dan Gaji Karyawan terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan di KPRI Setia Praja Pemkab Lamongan. *Jurnal Ekonomi*. Vol 4, No 2 (2019). <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/view/255>. Diakses pada tanggal 1 November 2019.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada; Jakarta
- Simamora. B. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama; Jakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group; Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta; Bandung
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru; Jakarta.
- Tindow, Mekel, dan Sendow. 2014. Disiplin Kerja Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.2 Juni, 1594-1606. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4990>. Diakses pada tanggal 1 November 2019.