

---

---

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

**Tabliq Kurniawan Dalimunthe<sup>1</sup>, Masyitoh Beby Munawaroh Damanik<sup>2</sup>**

**Universitas Potensi Utama**

e-mail: <sup>1</sup>tabliqkurniawan930@gmail.com, <sup>2</sup>masyitahdamanik@gmail.com

**Abstract:** *The research entitled "The Influence of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Univista Utama" is the result of quantitative research that aims to answer questions about the influence of work discipline, motivation and compensation on employee performance at PT. Univista Utama. The research methodology used is quantitative research using Quote Sampling Technique with a total of 79 respondents. The data collection technique uses a questionnaire processed using SPSS version 25. Data analysis uses multiple linear regression. Based on the partial research results that the work discipline variable does not have a positive and significant effect on employee performance at PT. Univista Utama with the results of t count < t table (-1.525 < 1.665), the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance with the results of t count > t table (8.618 > 1.665) and compensation has a positive and significant effect on employee performance with the results of t count > t table (5.828 > 1.665). And simultaneously shows that the variables of work discipline, motivation and compensation have a positive and significant effect on employee performance with the results of f count > f table (152.293 > 2.73).*

**Keywords:** *Work Discipline; Motivation; Compensation; Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Univista Utama” merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan *Quote Sampling* dengan jumlah 79 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama dengan hasil t hitung < t tabel (-1.525 < 1,665), variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung > t tabel (8.618 > 1,665) dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung > t tabel (5.828 > 1,665). Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung > f tabel (152,293 > 2,73).

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Motivasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Pada saat ini manusia merupakan pusat yang paling penting bagi kemajuan suatu bisnis. Manusia di tuntut

mempunyai determinasi tinggi terhadap daya jualnya. Perusahaan memiliki cara untuk menjaga konsistensinya agar terus bertahan menghadapi persaingan global. Perusahaan memiliki kriteria untuk para

karyawannya agar terus bertahan menghadapi persaingan global diantaranya setiap karyawan diuntut memiliki kecerdasan, inovatif, produktif dan berfikir maju. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu para karyawannya. Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat memiliki sumber daya yang berkualitas tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Dengan demikian penulis akan melakukan penelitian di salah satu perusahaan yaitu PT. Univista Utama, dimana perusahaan ini berdiri sejak Tahun 1995 merupakan badan usaha swasta nasional yang bergerak dibidang perdagangan produk-produk aspal, PT. Univista Utama mampu mempertahankan eksistensinya lebih dari 20 Tahun. Akan tetapi penelitian ini akan berfokus pada kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Univista Utama.

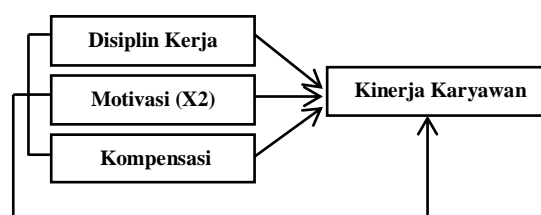
## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari pertanyaan responden dalam pengisian kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan selesai dan lokasi penelitian ini adalah Penelitian ini dilakukan pada PT. Univista Utama yang beralamat Jalan Gandhi No. 111/45 Medan 20241.

Populasi dalam penelitian ini Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi penelitian ini berjumlah 79 karyawan pada PT Univista Utama. dan teknik sampel yang digunakan *Nonprobability Sampling* Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Univista Utama. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 79 Karyawan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen  
Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Kinerja Karyawan.
2. Variabel independen  
Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu: Disiplin Kerja (X1) Motivasi (2) dan Kompensasi (X3).



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama.
- $H_a$  : Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun

model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan  
 a : Konstanta dan Keputusan Regresi  
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien regresi variabel  
 X1 : Variabel Disiplin Kerja  
 X2 : Variabel Motivasi  
 X3 : Variabel Kompensasi  
 e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefisien nilai  $\beta$  bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefisien nilai  $\beta$  bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabilitas
  - a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.
  - b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60.
2. Uji asumsi klasik  
 Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
3. Uji statistik
  - a. Uji T  
 Uji Parsial (Uji  $t$ ) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
  - b. Uji F  
 Uji Simultan (Uji  $f$ ) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara

variabel independen terhadap variabel dependen.

- c. Koefisien determinasi ( $R^2$ )  
 Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapatan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung disiplin kerja sebesar -1,525 dan ttabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1,665. Dengan demikian thitung lebih kecil dari ttabel ( $-1,525 < 1,665$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,131 (lebih besar dari 0,05) artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung kompensasi sebesar 8,618 dan ttabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1,665. Dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ( $8,618 > 1,665$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa

secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori Menurut Hasibuan 2016, menyatakan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak sesuatu yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aazizil Bana (2016), Gde Bayu Surya Parwita et al (2024), Indri Astuti et al (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung kompensasi sebesar 5,828 dan ttabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1,665. Dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ( $5,828 > 1,665$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. Menurut Handoko 2016, mengatakan bahwa: "Upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya." Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas layanan untuk mempromosikan perkembangan perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 152,293 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sedangkan Ftabel diketahui sebesar 2,73. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $152,293 > 2,73$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Univista Utama.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Univista Utama dengan menitikberatkan pada peran disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi dalam konteks organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sepenuhnya ditentukan oleh aspek kedisiplinan kerja, yang dalam konteks organisasi ini lebih berfungsi sebagai standar operasional dasar daripada sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketika tingkat disiplin telah terinternalisasi secara merata, kontribusinya terhadap variasi kinerja menjadi relatif terbatas.

Sebaliknya, motivasi dan kompensasi memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kinerja karyawan karena berkaitan langsung dengan kebutuhan psikologis, persepsi keadilan, serta nilai timbal balik antara individu dan organisasi. Secara ilmiah, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan bahwa pengaruh variabel terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi.

Hasil penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan pemahaman empiris mengenai determinan kinerja karyawan pada sektor jasa dan

pendidikan, serta memperluas kerangka konseptual yang menjelaskan peran faktor motivasional dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPFE UGM Persada.

Handoko, T. H. (2022). *Manajemen*. BPFE.