

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



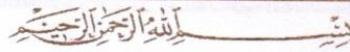
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : MHD. YUSUF BATUBARA
NPM : 1905160511
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 31 Agustus 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD YUSUF BATUBARA
NPM : 1905160511
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si.

Penguji II

SATRIA MIRSYAH AFFANDI NASUTION, S.E., M.Si.

Pembimbing

NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris



Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD YUSUF BATUBARA

NPM : 1905160511

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing

NUGRAHA PRATAMA, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

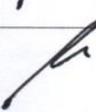
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



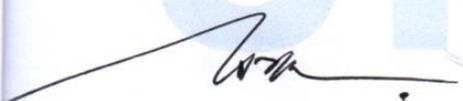
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

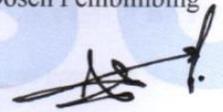
Nama Mahasiswa : Muhammad Yusuf Batubara
 NPM : 1905160511
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Masukan pendapat ahli - buat kesimpulan - Spasi daftar isi, huruf kapital awal kalimat		
Bab 2	- Kesimpulan di sub Bab - hapus gambar		
Bab 3	- perbaiki teknik analisis data - ganti indikator Kinerja		
Bab 4	- perjelas perjabaran setiap Variabel		
Bab 5	-		
Daftar Pustaka	Tambahkan jurnal umsu		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace sidang skripsi 25/8 '23		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


NUGRAHA PRATAMA, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Yusuf Batubara
NPM : 1905160511
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023
Pembuat Pernyataan



MUHAMMAD YUSUF BATUBARA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

MUHAMMAD YUSUF BATUBARA

Program studi manajemen

Email: muhammadyusuf280401@gmail.com

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara III Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga apabila Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komunikasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Nilai R Square diketahui adalah 0,399 atau 39,9% menunjukkan sekitar 39,9% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Kompensasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Komunikasi (X_3). Sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLANTATION NUSANTARA III MEDAN

MUHAMMAD YUSUF BATUBARA

Program Study Management

Email: muhammadyusuf280401@gmail.com

This study was to determine and analyze the effect of compensation, work discipline and communication on employee performance at Pt. Perkebunan Nusantara III Medan, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach. The analysis technique used is multiple linear analysis techniques. The results of the study indicate that there is a significant effect between compensation on performance. There is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. There is a significant influence between Communication on Performance. There is a significant influence between Compensation, Work Discipline, and Communication on Performance at PT. Nusantara Plantation III Medan. So that if the Work Discipline, Compensation and Communication is high or increases, then Performance can increase. Conversely, if compensation, work discipline and communication are low or decrease, then performance will decrease. It is known that the R Square value is 0.399 or 39.9% indicating that around 39.9% the Performance variable (Y) is influenced by Compensation (X1), Discipline (X2) and Communication (X3). The remaining 60.1% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Communication, Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Medan”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Teristimewa Kepada **Ayahanda dan Ibunda** yang telah memberi semangat, dukungan, motivasi, serta do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E, M.M., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan , S.E, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Nugraha Pratama, SE., MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.
9. Kepada bapak pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
10. Seluruh pihak pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara, terima kasih yang teramat dalam atas kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk melakukan riset sampai dengan selesai
11. Kepada sahabat-sahabat saya Ridho Faldiansyah, Haidir Ali, Mhd Aidil

Iswan, Arif din mahesa dan Zulfa Akbar Hasibuan yang slalu menemani saya dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya. Dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat. Amin ya rabbal allamin.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2023

(MUHAMMAD YUSUF BATUBARA)

1905160511

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	i
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	9
2.1.1.3 Indikator kinerja	11
2.1.2 Kompensasi	13
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.2.2 Tujuan kompensasi	14
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	15
2.1.2.4 Indikator Kompensasi.....	16
2.1.3 Disiplin kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian disiplin kerja.....	17
2.1.3.2 Jenis-jenis disiplin kerja	19
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	20
2.1.3.4 Indikator disiplin kerja.....	22
2.1.4 Komunikasi	24
2.1.4.1 Pengertian komunikasi	24
2.1.4.2 Fungsi Komunikasi	26
2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi	27
2.1.4.4 Indikator komunikasi	27
2.2 Kerangka konseptual	29
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	30

2.3 Hipotesis	32
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan sampel penelitian.....	38
3.5 Metode Pengumpulan Data	41
3.6 Uji Instrumen Penelitian	42
3.7 Teknik analisis data	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	51
4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda.....	60
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik	62
4.1.4 Uji secara parsial (Uji t).....	65
4.1.5 Uji F.....	67
4.1.6 Determinasi	68
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	69
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	70
4.2.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja.....	71
4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja	72
BAB 5 PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	33
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi	34
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	35
Tabel 3.4 Indikator Komunikasi	36
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	37
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	38
Tabel 3.7 Jumlah Sampel Penelitian	40
Tabel 3.8 Skala Pengukuran Lingkert.....	41
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi X1	42
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja X2.....	42
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi X3.....	43
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Y	43
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y.....	44
Tabel 4.1 Skala Likert	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X1).....	52
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X2).....	54
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Komunikasi (X3)	55
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda	59

Tabel 4.10 Multikolinearitas	63
Tabel 4.11 Uji T	64
Tabel 4.12 Uji F	66
Tabel 4.13 Uji Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian X_1, X_2 Dan X_3 Terhadap Y	30
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	43
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	44
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)	61
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)	62
Gambar. 4.3. Multikolinearitas	63
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	65
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	65
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja	66
Gambar 4.7 Gambar Uji F	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya yang dimaksud di sini adalah para karyawan. Karyawan merupakan elemen utama yang menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi dan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas yang telah ditugaskan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi, serta berusaha mengelola manajemen dengan sebaik-baiknya agar kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan biasanya dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, manajemen SDM menjadi semakin penting, karena organisasi yang memiliki SDM yang berkualitas dan terampil akan lebih mampu bertahan dan bersaing di pasar. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi pengembangan SDM yang baik untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kelengkapan peralatan, fasilitas, dan infrastruktur, melainkan lebih ditentukan

oleh faktor manusia. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik memiliki kontribusi penting dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dikembangkan dengan dukungan dari pimpinan perusahaan yang sadar akan pentingnya memberikan arahan kepada karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, suasana kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil kepada setiap karyawan, pembentukan disiplin kerja yang baik, dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja secara umum merujuk kepada hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi. Hasil kerja tersebut harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan. Selain itu, kinerja tersebut harus berada dalam batas-batas hukum yang berlaku, serta mematuhi nilai-nilai moral dan etika yang berlaku.

Bila karyawan menunjukkan kinerja yang unggul di dalam perusahaan, maka akan lebih memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan kurang memuaskan, maka perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

PT Perkebunan Nusantara III Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1976 dan memiliki beberapa anak perusahaan yang terkait dengan industri perkebunan. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri perkebunan, PT Perkebunan Nusantara III Medan memiliki tantangan dan

persaingan yang cukup tinggi. Perusahaan ini harus mampu mengelola sumber daya dan tenaga kerja dengan efektif agar dapat bertahan di pasar yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Dalam hal ini, kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi menjadi faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka dalam perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi yang adil bagi setiap karyawan adalah karena hal itu membuat mereka merasa dihargai atas upaya yang mereka berikan untuk perusahaan. Setiap karyawan dalam sebuah organisasi memiliki harapan untuk menerima kompensasi yang sesuai, dan ketika harapan tersebut terpenuhi, karyawan tersebut akan terus meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya. Menurut (Harahap & Khair, 2020) Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan, baik berupa uang maupun non-uang, yang diberikan kepada karyawan dengan adil dan pantas sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

komunikasi. Menurut Mangkunegara (2017), komunikasi merupakan suatu proses transfer informasi, gagasan, dan pemahaman dari satu individu ke individu lainnya dengan harapan bahwa penerima pesan dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja karena dapat mempengaruhi kehidupan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi yang tidak baik dapat memicu konflik antar karyawan, sedangkan komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan kerja. Karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dan dijalankan dengan baik agar masing-masing karyawan mengetahui tanggung jawab dan wewenangnya. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik akan dapat memperoleh dan mengembangkan tugas yang ditanggungnya, sehingga tingkat kinerja karyawan semakin baik. Faktor-faktor seperti memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan gerakan badan, dan melakukan pengulangan dalam penyampaian pesan, dapat meningkatkan efektivitas komunikasi. Komunikasi yang baik juga mempengaruhi koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dan kualitas manajemen dinilai dari cara karyawannya berkomunikasi.

Pada riset awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III medan, Sumatera Utara belum maksimal, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu, kurangnya perhatian atasan yang diberikan kepada bawahan, sebagian karyawan masih melakukan kesalahan kerja, kurangnya kerja sama sesama rekan kerja, rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum

sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan, Terdapat pengaduan mengenai kompensasi atau pendapatan karyawan yang belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam menggunakan penghasilan yang di dapatkannya kurang cermat. disiplin karyawan masih rendah ditandai dengan sering karyawan setelah absen lalu pergi dan juga sering meninggalkan ruangan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga sering terjadinya melakukan kesalahan kerja.

Melihat fenomena ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu:

1. Rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.
2. Karyawan mengeluh mengenai insentif yang mereka terima belum sesuai untuk memenuhi kebutuhan mereka..
3. Disiplin karyawan masih rendah ditandai dengan sering karyawan setelah absen lalu pergi dan juga sering meninggalkan ruangan.
4. Kurangnya komunikasi antara atasan dan pegawai sehingga terjadinya

melakukan kesalahan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tetap tergantung dari identifikasi masalahnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah sesuai dengan identifikasi masalah yang penulis temukan di Perkebunan Nusantara III Kota Medan yaitu mengenai kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah merupakan suatu keadaan atau penyimpangan yang terjadi dalam suatu organisasi yang menuntut untuk diadakannya suatu penyelesaian. Maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Apakah Kompensasi, Disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga kinerja untuk mempertahankan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan tersebut merupakan tanggung jawab dan kewajiban individu atau kelompok di dalam organisasi. Ada beberapa faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau kelompok. Faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja termasuk kecerdasan, keterampilan, stabilitas emosional, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, karakteristik kelompok kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja antara lain termasuk aturan ketenagakerjaan, kebutuhan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Kinerja menjadi landasan penilaian terpenting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa kinerja yang baik, tujuan yang ingin dicapai tidak tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, kinerja perlu menjadi bahan evaluasi bagi seorang pemimpin dalam memimpin dan mengelola karyawan atau kelompok kerja.

Definisi kinerja menurut (Julita dan Nel Arianty, 2017) kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai peranannya dalam perusahaan. Adapun menurut (Pratama, 2020) kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2004) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sementara itu Wirawan (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator dalam pekerjaan atau profesi tertentu dalam periode waktu yang ditentukan.

Menurut Rivai (2009), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Berdasarkan dari pengertian tersebut bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan, proses, dan sumber daya yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Djeremi et al., 2016) adalah :

1. Efektifitas dan efisiensi Pencapaian tujuan dari kegiatan yang dilakukan secara teratur, dan jika pekerjaan dilakukan tanpa adanya tujuan bisa dikatakan sebagai kegiatan yang tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu perintah anggota pada anggota yang lain buat melakukan aktivitas kerja sesuai kontribusinya.
3. Disiplin yaitu mematuhi aturan serta peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.
4. Inisiatif yaitu kreatifitas yang membuat ide pada perencanaan sesuatu yang berkaitan pada tujuan organisasi. Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan pada suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik buat ketenangan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas untuk lebih baik.

Sedangkan menurut (Herlina, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi
2. Lingkungan kerja
3. Kepuasan kerja
4. Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Fahraini & Syarif, 2022) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi
2. Disiplin kerja
3. Komunikasi

Berdasarkan ringkasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari beberapa penelitian yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang secara umum dianggap mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kompensasi: Gaji, tunjangan, dan imbalan finansial lainnya memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.
2. Lingkungan Kerja: Suasana, fasilitas, dan kondisi fisik tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
3. Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat mempengaruhi kinerja mereka.
4. Motivasi: Dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja.
5. Disiplin Kerja: Ketaatan terhadap aturan dan tata tertib organisasi mempengaruhi efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
6. Inisiatif: Kemampuan karyawan untuk berkreasi, memberikan ide, dan berpartisipasi aktif dalam perencanaan terkait tujuan organisasi.
7. Komunikasi: Kualitas dan efektivitas komunikasi antar anggota organisasi berpengaruh pada kinerja.

2.1.1.3 Indikator kinerja

Berdasarkan data yang didapat dari PT Perkebunan Nusantara III Medan terdapat beberapa 3 indikator yaitu:

1. Hasil karya

- a. Tertib Administrasi
 - b. Keakuratan Data
 - c. Pengoperasian Peralatan
 - d. Efisiensi Peralatan
2. Sikap Kerja
 - a. Integritas/Kejujuran
 - b. Proaktif,Inisiatif,Kreatif
 - c. Disiplin,Komitmen,Semangat Kerja, Motivasi
 3. Cara Kerja
 - a. Perencanaan/Pengorganisasian
 - b. Kerjasama dan Pelayanan
 - c. Keberanian Pengambilan Keputusan & Pemecahan Masalah

Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas.
2. kuantitas.
3. kepatuhan terhadap waktu.
4. efisiensi biaya.
5. tingkat pengawasan yang dibutuhkan.
6. hubungan interpersonal.

Dengan memiliki indikator-indikator kinerja ini, PT Perkebunan Nusantara III Medan dapat mengukur dan memantau kinerja perusahaan secara holistik dan mendalam, serta mengidentifikasi area di mana perbaikan dan peningkatan dapat dilakukan. Penggunaan indikator kinerja yang tepat akan

membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi umumnya merupakan imbalan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang, yang diterima oleh pegawai atau karyawan sebagai hasil dari usaha yang mereka lakukan. Besar dan kecilnya kompensasi tergantung pada jabatan atau tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan. Apabila golongan atau posisi karyawan semakin tinggi, maka jumlah kompensasi yang diterima juga cenderung lebih banyak. Sebaliknya, jika golongan atau tingkat usaha karyawan rendah, maka kompensasi yang diterima juga cenderung lebih sedikit.

Menurut Bangun (2012), kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas aktivitas kerja yang mereka lakukan. Hasibuan (2016), di sisi lain, berpendapat bahwa kompensasi mencakup semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Khair (2017) Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada sumber daya manusia sebagai balas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang mereka berikan kepada suatu organisasi. Penghargaan ini dapat berwujud dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan dari sumber-sumber di atas maka dapat ditarik kesimpulan

bahwa kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan dan balasan atas kontribusi, aktivitas kerja, jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang mereka berikan kepada suatu organisasi.

2.1.2.2 Tujuan kompensasi

Menurut Suwanto dan Priansa (2018) tujuan kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Disiplin
6. Pengaruh serikat kerja
7. Pengaruh pemerintah

Sedangkan menurut Kasmir (2016) tujuan kompensasi adalah :

1. Memberikan hak pegawai
2. Memberikan rasa keadilan
3. memperoleh pegawai yang berkualitas
4. mempertahankan pegawai
5. menghargai pegawai
6. pengendalian biaya
7. memenuhi peraturan pemerintah,
8. menghindari konflik.

Berdasarkan kedua sumber diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi melibatkan berbagai aspek yang saling terkait dan saling mendukung. Perusahaan perlu mempertimbangkan semua aspek ini dalam merancang program

kompensasi yang efektif, yang mampu memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memperoleh dan mempertahankan karyawan berkualitas, serta memenuhi kewajiban hukum. Tujuan-tujuan tersebut menegaskan pentingnya peran kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia dan kontribusinya terhadap keberhasilan dan stabilitas organisasi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Kasmir (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi dalam konteks penggajian. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Pendidikan.
2. Pengalaman
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan/golongan
6. Prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan,
2. organisasi karyawan,
3. kemampuan perusahaan untuk membayar,
4. produktivitas perusahaan dan perekonomian,
5. biaya hidup
6. pemerintah.

Berdasarkan kedua sumber diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi meliputi pendidikan, pengalaman, beban

pekerjaan, jabatan, jenjang kepangkatan, prestasi kerja, permintaan dan penawaran atas keterampilan, organisasi karyawan, kemampuan perusahaan untuk membayar, produktivitas perusahaan, biaya hidup, dan kebijakan pemerintah. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam menentukan tingkat kompensasi yang adil dan sesuai dengan nilai kontribusi karyawan serta kondisi ekonomi dan industri yang berlaku.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji adalah bayaran yang diberikan bulanan kepada para karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan.
2. Upah adalah kompensasi yang diberikan secara langsung kepada para karyawan berdasarkan waktu kerja yang mereka lakukan.
3. Insentif adalah hadiah keuangan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang berhasil melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan.
4. Tunjangan adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai penghargaan atas pengorbanan yang mereka lakukan.
5. Fasilitas adalah perlengkapan atau sarana yang disediakan oleh suatu organisasi sebagai dukungan atau pendukung.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kompensasi antara lain :

1. Tingkat bayaran
2. Struktur pembayaran
3. Penentuan bayaran individu
4. Metode pembayaran

5. Kontrol pembayaran.

Berdasarkan sumber diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi mencakup berbagai aspek, seperti gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Selain itu, indikator tambahan seperti tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran juga merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan dan pengelolaan kompensasi di suatu organisasi.

2.1.3 Disiplin kerja

2.1.3.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah Sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, keberadaan disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan karena menumbuhkan iklim dimana suatu organisasi atau instansi dapat melaksanakan rencana kerjanya dan mencapai tujuannya. Karyawan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produksi jika mereka disiplin, mengikuti aturan, dan mematuhi semua norma dan hukum yang berlaku di perusahaan atau instansi. Karyawan yang kurang disiplin akan sangat mempersulit organisasi atau instansi dalam melaksanakan program-program mereka untuk menggenjot produksi, dan tidak mungkin mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Rivai (2018) Disiplin kerja merupakan salah satu cara yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesiapan karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2018) merupakan sikap yang

menunjukkan penghargaan dan penghormatan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku, baik yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, seseorang yang memiliki disiplin kerja juga sanggup untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati, serta siap menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Davis dalam Budiarti (2002) Disiplin merupakan suatu strategi manajemen yang bertujuan untuk memotivasi pelaksanaan standar organisasi. Ini melibatkan pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan melibatkan sikap dan perilaku pegawai, sehingga mereka memiliki motivasi internal untuk bekerja sama dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan norma-norma sosial, kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam konteks perusahaan karena merupakan hasil akhir dari proses dimana pegawai menyelesaikan tugasnya.

Menurut Cahyono (2005) disiplin kerja adalah sikap yang ditandai oleh kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Penting untuk melaksanakan aturan dengan sungguh-sungguh, karena jika aturan tersebut tidak dijalankan, sanksi dapat diberlakukan.

Berdasarkan dari sumber-sumber di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan penghargaan, penghormatan, kesadaran, dan kesiapan individu untuk mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja berperan penting dalam mendorong perubahan perilaku, meningkatkan kinerja, dan memastikan adanya

kesadaran kolektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

2.1.3.2 Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Asmiarsih (2019) Newstrom mengemukakan bahwa ada 3 bentuk disiplin yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk mematuhi standar atau peraturan yang ada di perusahaan. Tujuannya adalah untuk membangun disiplin pribadi yang kuat pada karyawan sehingga peran kepemimpinan tidak perlu terlalu fokus pada pengawasan atau paksaan yang dapat menghambat inisiatif, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil setelah terjadi pelanggaran terhadap standar atau peraturan di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya pelanggaran di masa depan. Tindakan disiplin korektif ini dapat berupa sanksi atau hukuman tertentu, seperti peringatan lisan atau tertulis, suspensi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah suatu konsep yang mengacu pada penggunaan tindakan disipliner berulang kali dengan sanksi yang semakin berat dari waktu ke waktu. Tujuannya adalah agar pelanggar disiplin dapat memperbaiki perilaku mereka sebelum sanksi yang lebih berat dijatuhkan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa jenis disiplin

preventif, korektif dan progresif mengacu pada bagaimana seorang karyawan dapat mematuhi perintah dan aturan serta ketentuan atas sanksi yang diperoleh karyawan tersebut apabila melakukan pelanggaran.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Faktor kepemimpinan: mengacu pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Faktor sistem penghargaan: berkaitan dengan penghargaan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target dan kinerja yang baik.
3. Faktor kemampuan: berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Faktor balas jasa: merujuk pada balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas hasil kerja dan kontribusinya terhadap perusahaan.
5. Faktor keadilan: mengacu pada perlakuan yang adil dan merata dalam hal pengakuan, penghargaan, dan kesempatan di tempat kerja.
6. Faktor pengawasan melekat: berkaitan dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan secara terprogram dan terus-menerus untuk memastikan kinerja karyawan selalu terjaga dan terukur.
7. Faktor sanksi hukuman: merujuk pada sanksi atau hukuman yang

diberikan perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

8. Faktor ketegasan: mengacu pada sikap tegas dan konsisten dari pimpinan atau atasan dalam memberikan arahan, mempertahankan aturan, dan prinsip perusahaan.
9. Faktor hubungan kemanusiaan: merujuk pada hubungan yang dibangun antara karyawan dan atasan atau rekan kerja, yang didasarkan pada saling menghargai, mendukung, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan: Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Ketika pekerjaan sesuai dengan kemampuan, karyawan cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang baik dapat menjadi contoh atau teladan bagi bawahan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan disiplin.
3. Kompensasi: Besar kecilnya imbalan yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Jika kebutuhan primer karyawan tidak terpenuhi melalui kompensasi yang memadai, maka karyawan cenderung sulit bekerja dengan disiplin tinggi.
4. Sanksi hukum: Karyawan akan cenderung takut melanggar aturan jika sanksi hukum yang diterapkan lebih ketat. Hal ini dapat meningkatkan

ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik.

5. Pengawasan: Pengawasan merupakan tindakan yang efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Melalui pengawasan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan menjalankan tugasnya dengan disiplin.

Berdasarkan kedua sumber diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan meliputi aspek kepemimpinan yang baik, penghargaan dan insentif yang sesuai, kemampuan dan keterampilan karyawan, balas jasa yang adil, keadilan dalam perlakuan, pengawasan yang terprogram, sanksi hukuman yang ketat, ketegasan dalam aturan, hubungan kemanusiaan yang baik, tujuan dan kemampuan yang sesuai, kompensasi yang memadai, serta pengawasan yang efektif. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator disiplin kerja

Menurut Sidanti (2015) bahwa indikator disiplin adalah :

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.

Karyawan diharapkan untuk hadir tepat waktu dan menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepatuhan pada jam kerja adalah bagian dari kedisiplinan kerja dan menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati

peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Karyawan diharapkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan mematuhi instruksi dan perintah dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Kepatuhan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efektif.

3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati.

Karyawan diharapkan untuk menggunakan bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati agar dapat digunakan dalam waktu yang lama dan dapat digunakan oleh karyawan yang lain. Memelihara perlengkapan kantor juga membantu menghemat biaya operasional dan menunjukkan tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

4. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi.

Karyawan diharapkan untuk berpakaian sesuai dengan aturan perusahaan dan menjaga penampilan yang sopan dan profesional di tempat kerja. Hal ini membantu menciptakan citra perusahaan yang baik di mata pelanggan dan masyarakat luas.

5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Karyawan diharapkan untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mematuhi tata tertib yang berlaku. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efektif serta menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan dan pelanggan.

Menurut (saydam, 2005) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan adalah :

1. Kehadiran
2. Tanggung jawab
3. Sikap
4. Norma

Berdasarkan kedua sumber diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan pada jam kerja, perintah/instruksi pimpinan, dan peraturan perusahaan, penggunaan dan pemeliharaan perlengkapan kantor dengan hati-hati, berpakaian sopan, bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, kehadiran yang baik, tanggung jawab, sikap yang positif, dan adopsi terhadap norma yang berlaku. Dengan memperhatikan dan memenuhi indikator-indikator tersebut, karyawan dapat menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan efisien.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses interaksi antara dua orang atau lebih yang melibatkan pertukaran pikiran, perasaan, pendapat, dan nasehat. Dalam lingkungan kerja, memiliki keterampilan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat membantu memperlancar pelaksanaan tugas dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, jika hubungan komunikasi tidak baik, dapat menyulitkan kerja sama dan koordinasi, sehingga masing-masing pihak cenderung fokus pada kepentingannya sendiri dan sulit untuk mencapai

kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk membangun hubungan komunikasi yang baik di tempat kerja untuk mencapai kesuksesan bersama.

Menurut Effendy (2011) mengemukakan Komunikasi adalah proses pengiriman pesan dari satu individu kepada individu lainnya yang berupa informasi, ide, emosi, keterampilan, dan sejenisnya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan respons berupa perilaku, dengan menggunakan media tertentu. Adapun menurut (Miftah Thoha, 1996) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi antara individu yang satu dengan yang lainnya. Komunikasi yang efektif hanya dapat terjadi ketika pengirim pesan menyampaikan informasi dengan tepat dan penerima pesan menerima informasi tersebut tanpa adanya distorsi.

Menurut Mangkunegara (2013) Komunikasi merupakan proses transfer informasi, ide, atau pemahaman dari satu individu kepada individu lainnya, dengan harapan agar penerima dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Marwansyah (2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran pesan antara manusia dengan tujuan mencapai pemahaman yang sama.

Berdasarkan sumber-sumber diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi antara individu-individu dengan tujuan mencapai pemahaman yang sama. Komunikasi efektif terjadi ketika pesan disampaikan dengan tepat dan diterima tanpa distorsi. Komunikasi melibatkan transfer informasi, ide, emosi, keterampilan, dan sejenisnya melalui simbol atau lambang yang dipilih melalui media komunikasi yang sesuai.

2.1.4.2 Fungsi Komunikasi

Menurut (Basit, 2018) Terdapat empat fungsi komunikasi adalah :

1. Menginformasikan

Menyampaikan pengetahuan kepada masyarakat, memberikan pemberitahuan kepada mereka tentang peristiwa terkini, ide atau pemikiran, perilaku individu lainnya, serta segala hal yang dikomunikasikan oleh orang lain

2. Mendidik

Komunikasi memiliki peran penting dalam pendidikan. Dengan menggunakan komunikasi, individu dalam masyarakat dapat menyampaikan ide dan pemikirannya kepada orang lain, sehingga orang lain dapat memperoleh informasi dan pengetahuan

3. Menghibur

Selain sebagai alat untuk memberikan pendidikan dan mempengaruhi, komunikasi juga memiliki fungsi untuk memberikan hiburan atau menghibur orang lain.

4. Mempengaruhi

Fungsi pengaruh dalam komunikasi melibatkan upaya saling mempengaruhi pemikiran individu yang terlibat dalam komunikasi, bahkan lebih jauh lagi, berusaha untuk mengubah sikap dan perilaku mereka sesuai dengan harapan yang ada."

Berdasarkan sumber diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki empat fungsi utama, yaitu menginformasikan, mendidik, menghibur, dan

mempengaruhi. Dalam berbagai konteks dan interaksi, fungsi-fungsi ini berperan penting dalam membangun hubungan, menyampaikan informasi, memperoleh pengetahuan, memberikan hiburan, serta mempengaruhi pemikiran dan perilaku individu.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut (Muhammad, 2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. tingkat keterbukaan
2. tingkat kepercayaan terhadap pesan yang dituliskan
3. kelebihan pesan yang disampaikan
4. timing atau waktu yang tepat
5. penyaringan informasi.

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang mempunyai keterbukaan, kepercayaan diri, serta pandai dalam menyampaikan informasi dapat dikatakan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dilingkungan kerja apabila sebaliknya maka seorang karyawan dapat dikatakan memiliki tingkat berkomunikasi yang buruk sehingga akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan.

2.1.4.4 Indikator komunikasi

Menurut (Mangkunegara, 2014) terdapat 5 indikator komunikasi antara lain:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi.

Apabila informasi mudah didapatkan dalam proses komunikasi, maka pemindahan ide, gagasan, dan pengertian dari seseorang ke orang lain

dapat terjadi dengan lancar, sehingga kinerja seseorang dapat menjadi baik.

2. Intensitas komunikasi.

Intensitas komunikasi yang tinggi sangat penting untuk memastikan kelancaran proses komunikasi di dalam suatu organisasi, karena semakin banyak terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi akan semakin lancar.

3. Efektivitas komunikasi.

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka, sehingga orang lain dapat dengan mudah mengetahui apa yang disampaikan oleh komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan.

Tingkat pemahaman seseorang terhadap pesan yang disampaikan oleh komunikator tergantung pada kemampuan pemahaman seseorang. Namun, jika terdapat komunikasi yang baik dan lancar, maka pemahaman dan pengertian penerima terhadap pesan yang disampaikan akan lebih mudah.

5. Perubahan sikap.

Jika seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator, maka mereka akan mengubah sikap mereka sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Adapun menurut Sutardji (2016: 10-11) komunikasi efektif mempunyai beberapa indikator yaitu :

1. Pemahaman
2. Pengaruh terhadap sikap

3. Relasi yang terus membaik

4. Tindakan

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut mempermudah komunikasi seorang karyawan dalam memahami tugas yang diberikan serta intruksi yang diberikan oleh pihak atasan, sehingga operasional perusahaan berjalan lancar tanpa hambatan.

2.2 Kerangka konseptual

Dibawah ini akan diuraikan hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan :

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya manajemen yang efektif terhadap kompensasi sangat krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Di sisi lain, jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, hal itu dapat menjadi penyebab gangguan dalam perjalanan perusahaan menuju tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas aktivitas kerja yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Fahraini & Syarif, 2022), (Jufrizen, 2018), (Yulandri & Onsandri, 2020), (O. Arifudin, 2019) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja yang optimal, seluruh anggota tim dan manajemen perlu memotivasi dan menegakkan disiplin kerja yang kuat. Oleh

karena itu, motivasi dan disiplin kerja merupakan elemen yang sangat penting dan harus diterapkan secara konsisten dalam setiap kegiatan sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan tetap melaksanakan tugasnya dengan efektif bahkan jika ada pengawasan dari atasannya. Dalam hal ini, karyawan yang disiplin tidak akan menyia-nyiakan waktu kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak relevan dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap kegiatan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Afandi, 2018) Disiplin adalah sebuah alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk mengubah perilaku individu dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan seseorang dalam mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku

Hasil penelitian (Pratama, 2020), (Jufrizen, 2018), (Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi 2020), (Jufrizen & Fadillah Puspita Hadi, 2021), (muhammad Eksan, 2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin bertanggung jawab untuk menilai kinerja dan mengkomunikasikan penilaian tersebut kepada bawahan seakurat mungkin. Pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah yang dihadapi karyawan serta cara mengkomunikasikannya. Selain itu, pemimpin juga perlu berkomunikasi secara dekat dengan bawahan. menurut (Djoko purwanto, 2011) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang umum digunakan, baik melalui simbol, sinyal-sinyal, maupun

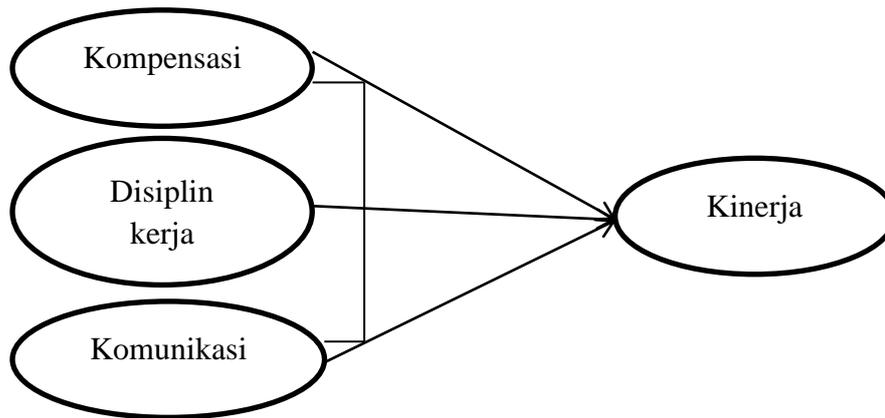
tindakan atau perilaku. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan pada setiap individu melalui prestasi kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya suatu lembaga untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian dari (Vemmi Kusuma Dewi, 2021), (Bahri et al., 2022), (Suhanta et al., 2022), (Julita, 2018) Menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi sangat erat dengan kinerja pegawai. Ketika tingkat kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dipertahankan, dan semakin baik komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian dari (Fahraini & Syarif, 2022) menyimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan Komunikasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1

Paradigma X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y

2.3 Hipotesis

Menurut (Abdullah, 2015) Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang ditujukan untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Jadi hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
4. Ada pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2012) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. dari skripsi ini ditambah diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja karyawan (Y)

kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja juga dipengaruhi oleh kemampuan, proses, dan sumber daya yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3.1
Indikator kinerja

No	Indikator
1	Tertib Administrasi
2	Keakuratan Data
3	Pengoperasian Peralatan
4	Efisiensi Peralatan
5	Integritas/Kejujuran
6	Proaktif,Inisiatif,Kreatif
7	Disiplin,Komitmen,Semangat Kerja, Motivasi
8	Perencanaan/Pengorganisasian
9	Kerjasama dan Pelayanan
10	Keberanian Pengambilan Keputusan & Pemecahan Masalah

Sumber : PT Perkebunan Nusantara III Medan

3.2.2 Kompensasi (X^1)

kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan dan balasan atas kontribusi, aktivitas kerja, jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang mereka berikan kepada suatu organisasi.

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

Nomor	Indikator
1	Gaji
2	Upah
3	Insentif
4	Tunjangan
5	Fasilitas

Sumber : Hasibuan (2016)

3.2.3 Disiplin Kerja (X^2)

disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan penghargaan, penghormatan, kesadaran, dan kesiapan individu untuk mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja berperan penting dalam mendorong perubahan perilaku, meningkatkan kinerja, dan memastikan adanya kesadaran kolektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

Tabel 3.3
Indikator disiplin kerja

Nomor	Indikator
1	Kepatuhan karyawan pada jam kerja
2	Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku
3	Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati
4	Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal instansi
5	Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi

Sumber : Sidanti (2015)

3.2.4 Komunikasi (X³)

komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi antara individu-individu dengan tujuan mencapai pemahaman yang sama. Komunikasi efektif terjadi ketika pesan disampaikan dengan tepat dan diterima tanpa distorsi. Komunikasi melibatkan transfer informasi, ide, emosi, keterampilan, dan sejenisnya melalui simbol atau lambang yang dipilih melalui media komunikasi yang sesuai.

Tabel 3.4
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Kemudahan dalam memperoleh informasi.
2	Intensitas komunikasi
3	Efektivitas komunikasi
4	Tingkat pemahaman pesan
5	Perubahan sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan maret 2023 sampai dengan selesai. Secara terperinci untuk rencana jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 3.5
Jadwal penelitian

No	KETERANGAN	MARET				APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul Penelitian			■																					
3	Pengumpulan Teori Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Penyusunan Proposal													■	■	■	■								
5	seminar proposal																	■	■						
6	Pengesahan Proposal																			■	■				
7	Penyusunan Laporan Akhir																					■	■		
8	Bimbingan Skripsi																							■	
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4.1 Populasi

Menurut (Arikunto, 2013) Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian, yang terdiri dari individu yang memiliki karakteristik yang serupa. Meskipun tingkat kesamaannya mungkin rendah, populasi mencakup semua individu yang akan menjadi objek penelitian. Dengan kata lain, populasi mencakup seluruh individu yang akan dijadikan fokus dalam penelitian tersebut. Berdasarkan definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 739 orang

Tabel 3.6
Jumlah populasi

No	Kantor Direksi	Populasi
1	BOPT	45
2	DAIN	25
3	BSKR	52
4	BTAN	85
5	BPEN	121
6	BOKA	130
7	BSDM	70
8	BUMU	191
9	BOTI	20
TOTAL		739 Orang

Sumber : PT Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara.

3.4.2 Sample

Menurut Sugiyono (2014), dia menyatakan bahwa Sampel adalah jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2011), dia menjelaskan bahwa Sampel adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang sedang diteliti. Pengukuran sampel merupakan langkah yang dilakukan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus mencerminkan semua karakteristik dari populasi, sehingga sampel yang dipilih mampu menggambarkan keadaan sebenarnya atau mewakili populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik

purposive sampling dengan kriteria pengambilan sample dengan rumus slovin.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sample

N : ukuran Populasi

e : tingkat kesalahan yang dipilih

dengan rumus maka dapat dicari sample sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{739}{1+739(0,1)^2} \\ &= \frac{739}{1+739(0,01)} \\ &= \frac{739}{1+7,39} \\ &= \frac{739}{8,39} \end{aligned}$$

$$n = 88$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh informasi bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 88 orang karyawan. Sampel ini dipilih untuk mewakili populasi sebanyak 739 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara.

Tabel 3.7
Jumlah Sampel Penelitian

No	Kantor Direksi	Populasi	sampel
1	BOPT	45	$\frac{45}{739} \times 88 = 5$ orang
2	DAIN	25	$\frac{25}{739} \times 88 = 3$ orang
3	BSKR	52	$\frac{52}{739} \times 88 = 6$ orang
4	BTAN	85	$\frac{85}{739} \times 88 = 10$ orang
5	BPEN	121	$\frac{121}{739} \times 88 = 15$ orang
6	BOKA	130	$\frac{130}{739} \times 88 = 16$ orang
7	BSDM	70	$\frac{70}{739} \times 88 = 8$ orang
8	BUMU	191	$\frac{191}{739} \times 88 = 23$ orang
9	BOTI	20	$\frac{20}{739} \times 88 = 2$ orang
TOTAL		739	88

Sumber : PT Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Guna mendapat data dalam membahas skripsi ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara, sebagai berikut :

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui dialog antara pewawancara dan narasumber, baik secara langsung dalam tatap muka maupun melalui media komunikasi tertentu. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk

mendapatkan sumber data yang diperlukan (Sanjaya, 2013).

3.5.2 Angket (Questionair)

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Angket (kuesioner) merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian pernyataan dalam bentuk angket kepada responden, dalam hal ini respondennya adalah karyawan PTPN III Medan. Responden diminta untuk menjawab angket tersebut menggunakan skala Likert dalam bentuk *checklist*, di mana setiap pernyataan memiliki lima pilihan jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen penelitian yang telah dibuat valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) Uji validitas instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan aspek yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dianggap valid jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar dari

nilai korelasi tabel (r tabel). Selain itu, jika nilai validitas dari setiap jawaban yang diperoleh saat memberikan daftar pertanyaan melebihi 0,3, maka item pertanyaan tersebut dianggap valid.

Berikut ini uji validitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,605	0,200	Valid
2.	0,550	0,200	Valid
3.	0,552	0,200	Valid
4.	0,578	0,200	Valid
5.	0,344	0,200	Valid
6.	0,549	0,200	Valid
7.	0,275	0,200	Valid
8.	0,498	0,200	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kompensasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,547	0,200	Valid
2.	0,605	0,200	Valid
3.	0,492	0,200	Valid
4.	0,481	0,200	Valid
5.	0,434	0,200	Valid
6.	0,525	0,200	Valid
7.	0,557	0,200	Valid
8.	0,521	0,200	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X3)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,732	0,200	Valid
2.	0,654	0,200	Valid
3.	0,591	0,200	Valid
4.	0,580	0,200	Valid
5.	0,642	0,200	Valid
6.	0,519	0,200	Valid
7.	0,742	0,200	Valid
8.	0,712	0,200	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel komunikasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,563	0,200	Valid
2.	0,385	0,200	Valid
3.	0,572	0,200	Valid
4.	0,601	0,200	Valid
5.	0,565	0,200	Valid
6.	0,579	0,200	Valid
7.	0,577	0,200	Valid
8.	0,594	0,200	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur konsistensi instrumen sebagai alat pengukur, sehingga hasil pengukuran dapat dianggap dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*. Cronbach's alpha adalah sebuah ukuran keandalan yang memiliki rentang nilai antara nol hingga satu. Tingkat keandalan yang dianggap cukup reliabel adalah ketika nilai Cronbach's alpha > 0,40-0,60 (Widi, 2011). Jika suatu variabel

memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau konsisten dalam pengukurannya (Putri, 2015). Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas *Alpa Cronbach*

k = Jumlah butir pertanyaan dalam instrumen

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir-butir pertanyaan

αb^2 = Varians total

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kompensasi (X ₁)	0,701	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,713	Reliabel
Komunikasi (X ₃)	0,760	Reliabel
Kinerja (Y)	0,729	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.7 Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus sebagai berikut:

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian, diperlukan pengujian asumsi klasik yang mencakup beberapa tahap, yaitu uji

normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah sampel dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan, maka data dianggap terdistribusi secara normal. Dalam konteks ini, residual dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$ (Ghozali, 2011).

3.7.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang baik tidak mengalami korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi multikolinearitas dalam model regresi, kita dapat mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Namun, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi angka 10, maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model korelasi terdapat perbedaan varians yang tidak sama dari residual pada pengamatan

yang berbeda. Jika varians residual tetap pada semua pengamatan, maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika terdapat perbedaan varians, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak mengalami heterokedastisitas (Hayati & Fitria2, 2018). Dasar analisis sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola khusus, maka dapat dikatakan terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di bawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah sebuah metode regresi linier yang menggambarkan hubungan antara variabel terikat sebagai fungsi linier dari beberapa variabel bebas (Ghozali, 2011).

Untuk memahami pengaruh atau hubungan antara variabel bebas seperti kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka akan menggunakan metode regresi linier berganda dan menganalisis data menggunakan SPSS. Rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Komunikasi

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Error

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dan signifikansi setiap variabel bebas, yaitu variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3), terhadap variabel terikat, yaitu variabel kinerja (Y), apakah memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Untuk mengukur tingkat signifikansi, dapat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

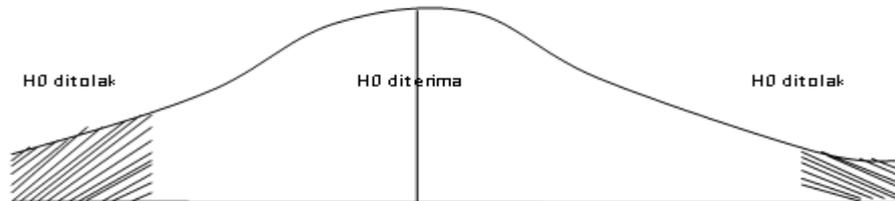
kriteria pengujian :

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan probabilitas kolerasi (sig-2 tailed) kurang dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dengan probabilitas kolerasi (sig-2 tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis :

Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t



3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah variabel bebas atau independen (X1) memiliki pengaruh positif atau negatif, serta signifikansi terhadap variabel terikat atau dependent (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

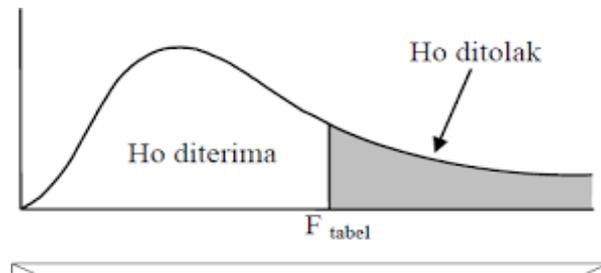
Kriteria pengujian :

1. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H0) ditolak, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H0) diterima, yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis :

Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F



3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh besar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan nilai yang semakin kecil atau mendekati 0 menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) yang kecil terhadap variabel terikat (Y). Untuk melihat pengaruh dari variabel diatas dapat digunakan rumus berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel Komunikasi (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 orang responden yaitu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel kompensasi, variabel Disiplin Kerja dan variabel komunikasi maupun variabel Kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	48	54.5	54.5	54.5
Laki-laki	40	45.5	45.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 48 orang karyawan perempuan (54,5%) dan 40 orang karyawan laki-laki (45,5) dari total keseluruhan 88 orang karyawan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	8	9.1	9.1	9.1
25-40 Tahun	54	61.4	61.4	70,5
> 40 Tahun	26	29.5	29.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar (9,1%), 54 orang karyawan yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (61,4%), dan 26 orang karyawan yang berusia >40 tahun atau sebesar (29,5%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	4	4.5	4.5	4.5
Diploma	16	18.2	18.2	22.7
Sarjana	68	77.3	77.3	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 4 orang karyawan berpendidikan SMA (4,5%), Diploma sebanyak 16 orang atau sebesar (18,2%), 68 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (77,3%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel Kompensasi

Tabel. 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	14,8	49	55,7	25	28,4	1	1,1	0	0	88	100%
2	14	15,9	56	63,6	14	15,9	4	4,5	0	0	88	100%
3	14	15,9	53	60,2	20	22,7	1	1,1	0	0	88	100%
4	20	22,7	49	55,7	18	20,5	1	1,1	0	0	88	100%
5	10	11,4	60	68,2	17	19,3	1	1,1	0	0	88	100%
6	20	22,7	51	58,0	17	19,3	0	0	0	0	88	100%
7	52	59,1	52	59,1	9	10,2	1	1,1	0	0	88	100%
8	28	31,8	51	58,0	9	10,2	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 63.6%.

- 3) Jawaban responden tentang Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 60.2%.
- 4) Jawaban responden tentang Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 56%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 68.2%.
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 59.1%.
- 8) Jawaban responden tentang Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau 58%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kompensasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	43,2	47	53,4	1	1,1	2	2,3	0	0	88	100%
2	40	45,5	45	51,1	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
3	45	51,1	40	45,5	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
4	43	48,9	43	48,9	2	2,3	0	0	0	0	88	100%
5	45	51,1	40	45,5	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100%
6	42	47,7	42	47,7	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100%
7	39	44,3	47	53,4	2	2,3	0	0	0	0	88	100%
8	46	52,3	39	44,3	3	3,4	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51.1%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 51.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 48,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51.1%.

- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47.7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53.4%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa sebagian responden hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan, serta mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Komunikasi (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	35,2	42	47,7	10	11,4	5	5,7	0	0	88	100%
2	38	43,2	34	38,6	10	11,4	6	6,8	0	0	88	100%
3	25	28,4	52	59,1	11	12,5	0	0	0	0	88	100%
4	35	39,8	39	44,3	13	14,8	1	1,1	0	0	88	100%
5	30	34,1	46	52,3	10	11,4	2	2,3	0	0	88	100%
6	31	35,2	47	53,4	8	9,1	2	2,3	0	0	88	100%
7	35	39,8	32	36,4	15	17,0	6	6,8	0	0	88	100%
8	28	31,8	46	52,3	7	8,0	7	8,0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 43,2%.
- 3) Jawaban responden tentang Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 59.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 44,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Perubahan sikap dalam komunikasi mempengaruhi persepsi saya terhadap manajer atau atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53.4%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya sering berkomunikasi dengan manajer atau atasan mengenai kinerja kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 39,8%.

- 8) Jawaban responden tentang Perubahan sikap dalam komunikasi meningkatkan motivasi saya untuk meningkatkan kinerja kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel Komunikasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan serta Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja dan Perubahan sikap dalam komunikasi meningkatkan motivasi saya untuk meningkatkan kinerja kerja.

c. Variabel Kinerja

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	39,8	46	52,3	6	6,8	1	1,1	0	0	88	100%
2	31	35,2	54	61,4	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100%
3	35	39,8	46	52,3	7	8,0	0	0	0	0	88	100%
4	30	34,1	51	58,0	7	8,0	34	38,6	0	0	88	100%
5	34	38,6	49	55,7	4	4,5	1	1,1	0	0	88	100%
6	34	38,6	45	51,1	8	9,1	1	1,1	0	0	88	100%
7	28	31,8	51	58,0	9	10,2	0	0	0	0	88	100%
8	37	42,0	42	47,7	7	8,0	2	2,3	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 53.3%.

- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 61,4%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu merapihkan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 58%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya mampu melakukan pekerjaan dengan bekerja sama dalam tim dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya mampu melakukan pekerjaan saya dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kompak sesama rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya bisa secara cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 58%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil

kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran maupun Kreativitas mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel Persamaan regresi linear berganda yang dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,083	4,324	
Kompensasi	,343	,105	,291
Disiplin Kerja	,286	,061	,413
Komunikasi	,204	,094	,187

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 6,083$$

$$b_1 = 0,343$$

$$b_2 = 0,286$$

$$b_3 = 0,204$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,083 + 0,343X_1 + 0,286X_2 + 0,204X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 6,083$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kompensasi(X_1) Disiplin Kerja (X_2), dan Komunikasi (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 6,083.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,286$ menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebesar 28,6%. Kontribusi yang diberikan Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 28,6%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,343$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebesar 34,3%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 34,3 % dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel di atas.
- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,204$ menunjukkan apabila Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebesar 20,4%. Kontribusi yang diberikan Komunikasi terhadap Kinerja sebesar 20,4%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_1

(kompensasi) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

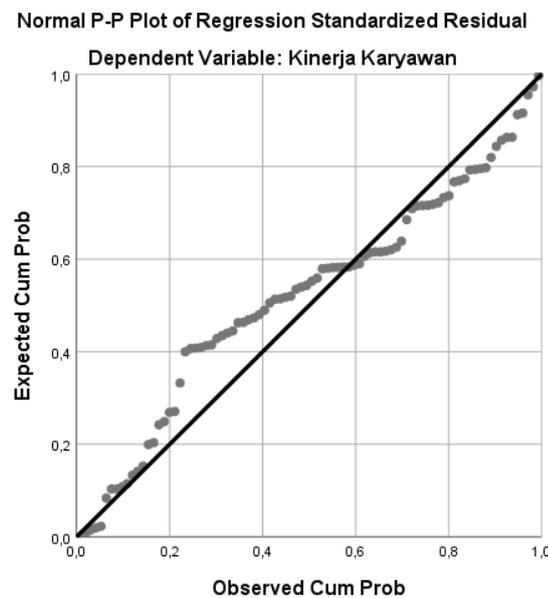
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

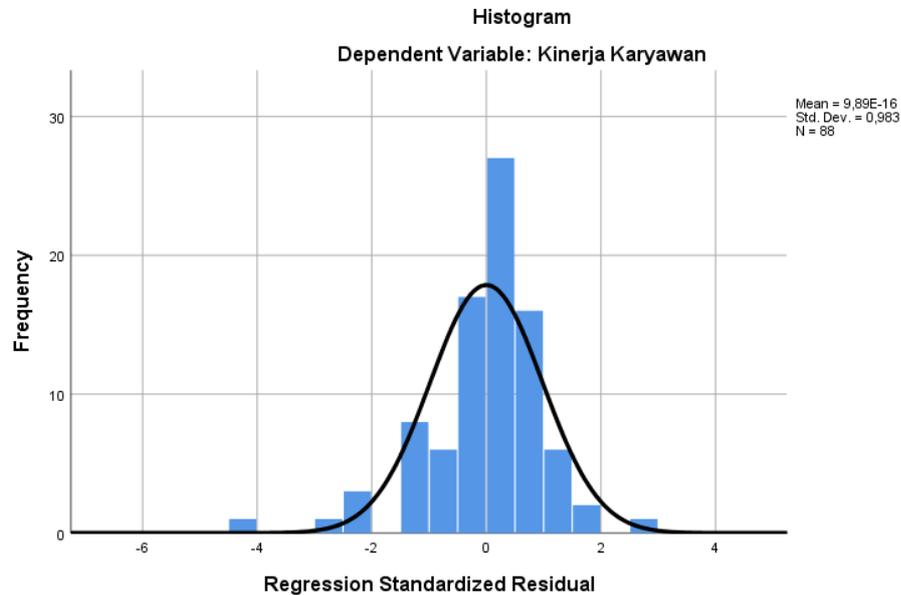
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi

asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Faktor/VIF). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10 Multikolinearitas

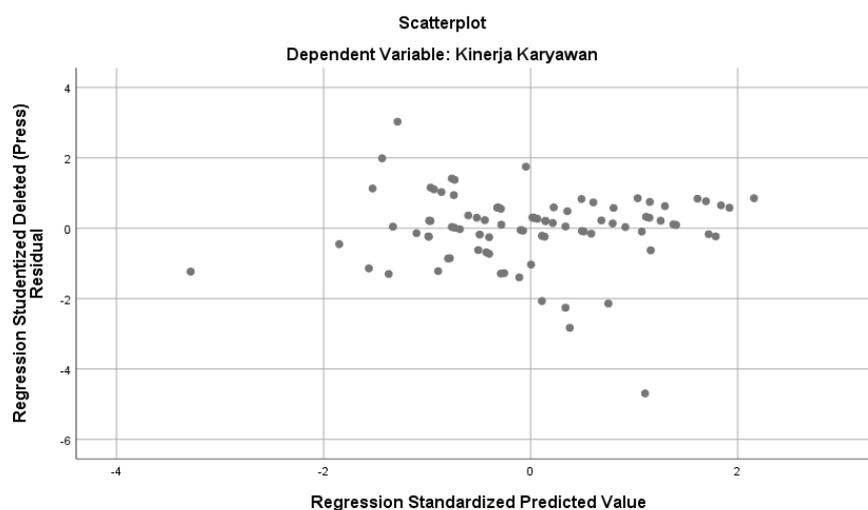
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,906	1,104
Disiplin Kerja	,913	1,095
Komunikasi	,957	1,045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (Varians inflasi factor / VIF) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar. 4.3. Multikolinearitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.11 Uji t

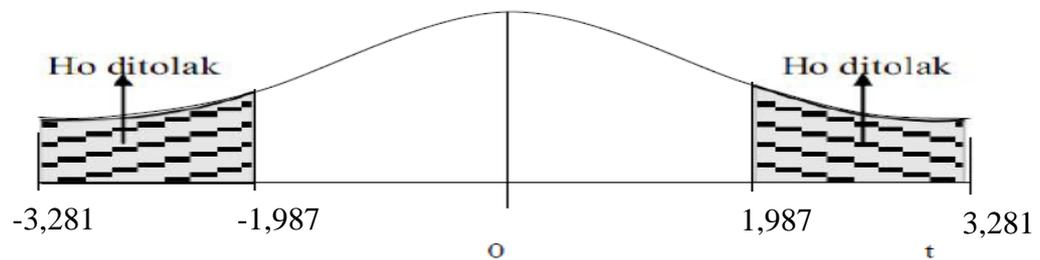
Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	6,083	4,324		1,407	,163
Kompensasi	,343	,105	,291	3,281	,002
Disiplin Kerja	,286	,061	,413	4,665	,000
Komunikasi	,204	,094	,187	2,164	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

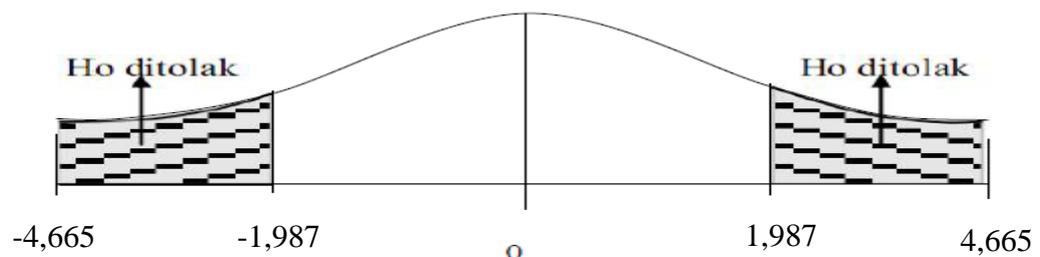
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 3,281 dengan probabilitas sig 0,002 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa ttabel 1,987. Maka dalam penelitian ini t hitung > ttabel hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 4,665 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa $t_{tabel} 1,987$. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

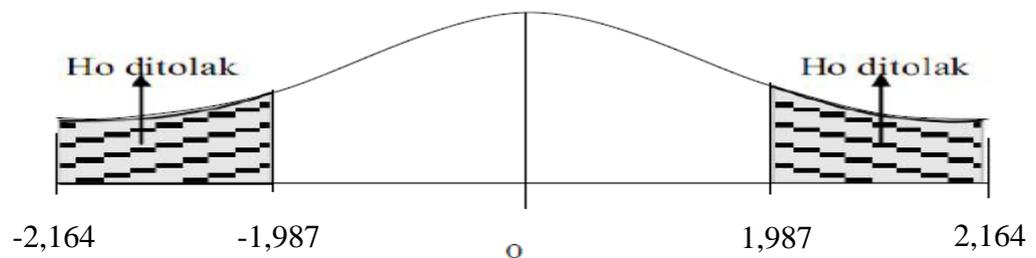


Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 2,164 dengan probabilitas sig $0,033 <$ dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa $t_{tabel} 1,987$. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal

ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279,517	3	93,172	18,618	,000 ^b
	Residual	420,381	84	5,005		
	Total	699,898	87			

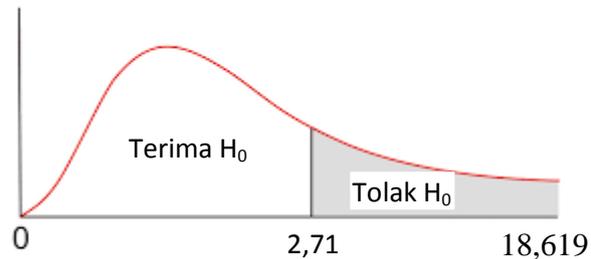
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F hitung pada tabel di atas adalah 18,619 sedangkan F tabel sebesar 2,71 dengan sig $0,000 < \alpha = 0,05$ atau F tabel $18,619 >$ dari F hitung 2,71 diperoleh nilai signifikansi $0,000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kompensasi(X1), Disiplin Kerja (X2) dan

Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.7 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kompensasi(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,632 ^a	,399	,378	2,23708	,399	18,618	3	84	,000	1,691

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,399 \times 100\% \\
 &= 39,9\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,399 atau 39,9% menunjukkan sekitar 39,9% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Kompensasi(X1), Disiplin (X2) dan

Komunikasi (X3). Sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Disiplin Kerja (X₁), Kompensasi(X₂) dan Komunikasi (X₃) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Kompensasi(X₂) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3,281 > t_{tabel}$ $1,987$ dengan probabilitas sig $0,002 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X₁ (Kompensasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Pentingnya manajemen yang efektif terhadap kompensasi sangat krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Di sisi lain, jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, hal itu dapat menjadi penyebab gangguan dalam perjalanan perusahaan menuju tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas aktivitas kerja yang mereka lakukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni (Fahraini & Syarif, 2022), (Jufrizen, 2018), (Yulandri & Onsandri, 2020), (O. Arifudin, 2019) yang menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,665 > t_{tabel}$ $1,987$ dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Untuk mencapai kinerja yang optimal, seluruh anggota tim dan manajemen perlu memotivasi dan menegakkan disiplin kerja yang kuat. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja merupakan elemen yang sangat penting dan harus diterapkan secara konsisten dalam setiap kegiatan sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan tetap melaksanakan tugasnya dengan efektif bahkan jika ada pengawasan dari atasannya. Dalam hal ini, karyawan yang disiplin tidak akan menyia-nyiakan waktu kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak relevan dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap kegiatan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Afandi, 2018) Disiplin adalah sebuah alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk mengubah perilaku individu dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan seseorang dalam mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni (Pratama, 2020), (Jufrizen, 2018), (Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi 2020), (Jufrizen & Fadillah Puspita Hadi, 2021), (muhammad Eksan, 2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan

4.2.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,164 > t_{tabel}$ $1,987$ dengan probabilitas sig $0,033 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (Komunikasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Pemimpin bertanggung jawab untuk menilai kinerja dan mengkomunikasikan penilaian tersebut kepada bawahan seakurat mungkin. Pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah yang dihadapi karyawan serta cara mengkomunikasikannya. Selain itu, pemimpin juga perlu berkomunikasi secara dekat dengan bawahan. menurut (Djoko purwanto, 2011) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang umum digunakan, baik melalui simbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan pada setiap individu melalui prestasi kerja karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya suatu lembaga untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni (Vemmi Kusuma Dewi, 2021), (Bahri et al., 2022), (Suhanta et al., 2022), (Julita, 2018) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 18,619 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 18,619 >$ dari $F_{tabel}\ 2,71$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kompensasi(X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi sangat erat dengan kinerja pegawai. Ketika tingkat kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dipertahankan, dan semakin baik komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni (Fahraini & Syarif, 2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan Komunikasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga Kompensasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kompensasi rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga apabila Komunikasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Komunikasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga apabila Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komunikasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan Kompensasi yang diberikan agar terciptanya lebih kondusif dan bersemangat dalam bekerja.
2. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Hendaknya organisasi memperhatikan Komunikasi, karena dengan Komunikasi yang baik diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika kompensasi Disiplin Kerja, Komunikasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komunikasi yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi, sedangkan

masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan. Motivasi, Lingkungan kerja dan lain sebagainya

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almunawwaroh, M., & Marliana, R. (2018). Pengaruh Car,Npf Dan Fdr Terhadap Profitabilitas Bank Syariah Di Indonesia. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v2i1.3156>
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisni dan Manajemen*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arisanti, P. (2020). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Keperluan Rumah Tangga Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2018. *Competence : Journal of Management Studies*, 14(1). <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v14i1.7146>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Basit, L. (2018). Fungsi Komunikasi. *Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan*, 9(2), 26–42.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>
- Dewi, S., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Enjein, M. H. (2020). Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Asuransi Mega Pratama Cabang Palembang. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 70–86.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Farisi, S., Willy, Y., & Sheila, N. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Herlina, V. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferenc es Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Julita, J., & Nel, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 75–89.
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 83–88. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- May, A., Dwikurnaningsih, Y., & Irawan, S. (2022). Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Salatiga. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 191. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8930>.
- Muis M. R., Muhammad, R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>.
- Nasution, M. I., Prayogi, M., Jufrizen, J., Pulungan, D., & Juliandi, A. (2019). *Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. 1990*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>.
- Nasution, M. I., & Lestari, W. (2021). *How Culture Discipline, Work Supervision and Communication on Employee Performance. Morfai Journal*, 1(2), 335–342. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i2.108>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255.
- Pratama, N. (2020). *Kinerja Pegawai Analysis of Factors Affecting Employee Performance. 1(3)*, 133–140.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Validity Test and Reliability Instrument Research Level Knowledge and Attitude of Students Towards Covid-19. Jurnal Kesehatan*, 13, 65–71.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Riko, J. F. S. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–23.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salman, J. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan*. 1(2), 31–42.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 694–705. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5243%0Ahttps://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/download/5243/3852>
- Suwandi, U., Muis, F. R., & Jufrizen, J., (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 90–101.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Siska, A. D. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *File:///C:/Users/Vera/Downloads/Ask ep_Agregat_Anak_and_Remaja_Print.Docx*, 21(1), 1–9.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. (cetakan 4). CV Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Susanti, N., & Syahrian, A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah (Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Pondok Pinang). *Jurnal Ilmiah Feasible (Jif)*, 1(1), 55.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>.

- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *SINTESA : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888-898. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/422/439>.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yuliana, Jeffry, Akbar, A., Weny, & Jackson, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1).
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>.
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jimea*, 4(1), 106–113.