

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Kalimantan Prima Persada. Kuesioner yang disebar sebanyak 100 lembar, dan berikut data kuesioner yang disebar.

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang kembali	97	97%
Kuisisioner yang tidak kembali	3	3%
Kuesioner yang tidak layak	0	0%

(Sumber: data diolah 2019)

4.1.1. Karakteristik responden

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2.
Karakteristik Data Responden

No	Karakteristik	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1.	Jenis kelamin	93	95,8
	Laki-laki	4	4,12
	Perempuan	97	100,0
	Jumlah		
2.	Usia		
	< 35 tahun	20	20,6
	35 – 50 tahun	41	42,3
	> 50 tahun	36	37,1
	Jumlah	97	100,0

3.	Pendidikan	65	67,9
	SMA	32	32,1
	Sarjana	97	100,0
	Jumlah		

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa data responden laki-laki (93%) lebih banyak dari pada perempuan (4%). Apabila dilihat dari usia sebagian besar karyawan PT. Kalimantan Prima Persada berusia 35 – 50 tahun (42,3%). Pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SMA yaitu sebanyak 65 orang (67,4%).

4.1.2. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel - variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggunakan nilai rata - rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi untuk menggambarkan deskripsi *statistic* setiap variabel. Statistik deskriptif ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 23*.

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	97	1	4	2,43	0,31
Kompetensi (X1)	97	1	4	2,36	0,42
Kompensasi (X2)	97	1	4	2,41	0,41
Komunikasi (X3)	97	1	4	2,48	0,34
Disiplin(X4)	97	1	4	2,54	0,40

(Sumber: data diolah 2019)

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kinerja adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kinerja adalah sebesar 4. Nilai rata-rata kinerja adalah sebesar 2,43 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 4. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,31 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja adalah sebesar 0,31 dari 97 responden.

2. Kompetensi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kompetensi adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kompetensi adalah sebesar 4. Nilai rata-rata kompetensi adalah sebesar 2,36 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompetensi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2,36. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,42 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kompetensi adalah sebesar 0,42 dari 97 responden.
3. Kompensasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kompensasi adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas kompensasi adalah sebesar 4. Nilai rata-rata kompensasi adalah sebesar 2,41 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kompensasi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2,41. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,41 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kompensasi adalah sebesar 0,41 dari 97 responden.

4. Komunikasi (X3) memiliki nilai minimum sebesar 1,77 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas komunikasi adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas komunikasi adalah sebesar 4. Nilai rata-rata komunikasi adalah sebesar 2,48 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas komunikasi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2,48. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,34 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel komunikasi adalah sebesar 0,34 dari 97 responden.
5. Disiplin (X4) memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas disiplin adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas disiplin adalah sebesar 4. Nilai rata-rata disiplin adalah sebesar 2,54 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas disiplin, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2,54. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,40 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel disiplin adalah sebesar 0,40 dari 97 responden.

4.2. Hasil Uji Validitas

Sebelum kuesiner digunakan pada sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian atau tidak. Uji coba tersebut menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	<i>corrected item-total correlation</i>	r tabel	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,719	0,361	valid
	Y.2	0,772	0,361	valid
	Y.4	0,645	0,361	valid
	Y.5	0,685	0,361	valid
	Y.6	0,732	0,361	valid
	Y.7	0,535	0,361	valid
	Y.8	0,750	0,361	valid
	Y.9	0,438	0,361	valid
	Y.10	0,792	0,361	valid
	Y.11	0,530	0,361	valid
	Y.12	0,775	0,361	valid
	Y.13	0,451	0,361	valid
	Y.14	0,777	0,361	valid
	Y.15	0,447	0,361	valid
	Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,621	0,361
X1.2		0,470	0,361	valid
X1.3		0,734	0,361	valid
X1.4		0,553	0,361	valid
X1.5		0,408	0,361	valid
X1.6		0,608	0,361	valid
X1.7		0,491	0,361	valid
X1.9		0,407	0,361	valid
X1.10		0,561	0,361	valid
X1.11		0,494	0,361	valid
X1.12		0,666	0,361	valid
X1.13		0,503	0,361	valid
X1.14		0,615	0,361	valid

	X1.15	0,517	0,361	valid
	X1.16	0,733	0,361	valid
	X1.17	0,657	0,361	valid
	X1.18	0,438	0,361	valid
	X1.19	0,421	0,361	valid
	X1.20	0,585	0,361	valid
	X1.21	0,693	0,361	valid
	X1.23	0,410	0,361	valid
	X1.24	0,415	0,361	valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	,660	0,361	valid
	X2.2	,632	0,361	valid
	X2.3	,514	0,361	valid
	X2.4	,674	0,361	valid
	X2.5	,565	0,361	valid
	X2.6	,631	0,361	valid
	X2.7	,531	0,361	valid
	X2.8	,658	0,361	valid
	X2.9	,415	0,361	valid
	X2.11	,721	0,361	valid
	X2.12	,499	0,361	valid
	X2.13	,422	0,361	valid
	X2.14	,452	0,361	valid
	Komunikasi (X ₃)	X3.1	0,403	0,361
X3.2		0,449	0,361	valid
X3.3		0,589	0,361	valid
X3.4		0,593	0,361	valid
X3.5		0,516	0,361	valid
X3.6		0,652	0,361	valid
X3.7		0,821	0,361	valid
X3.8		0,449	0,361	valid
X3.9		0,616	0,361	valid
X3.10		0,802	0,361	valid
X3.11		0,483	0,361	valid
X3.12		0,595	0,361	valid
X3.13		0,819	0,361	valid
X3.14		0,416	0,361	valid
X3.15		0,774	0,361	valid
X3.16		0,471	0,361	valid
X3.17		0,545	0,361	valid
X3.18		0,503	0,361	valid
X3.19		0,535	0,361	valid
X3.20		0,445	0,361	valid
X3.21		0,820	0,361	valid
X3.22		0,454	0,361	valid

	X3.23	0,431	0,361	valid
	X3.24	0,168	0,361	gugur
	X3.25	0,415	0,361	valid
	X3.27	0,575	0,361	valid
	X3.28	0,485	0,361	valid
Disiplin kerja (X ₄)	X4.1	0,815	0,361	valid
	X4.2	0,747	0,361	valid
	X4.3	0,714	0,361	valid
	X4.4	0,759	0,361	valid
	X4.5	0,726	0,361	valid
	X4.6	0,856	0,361	valid
	X4.7	0,612	0,361	valid
	X4.8	0,855	0,361	valid
	X4.9	0,894	0,361	valid
	X4.11	0,861	0,361	valid
	X4.12	0,752	0,361	valid
	X4.13	0,626	0,361	valid
	X4.14	0,540	0,361	valid
	X4.15	0,774	0,361	valid
	X4.16	0,868	0,361	valid
	X4.17	0,756	0,361	valid
	X4.18	0,836	0,361	valid
X4.19	0,735	0,361	valid	
X4.20	0,622	0,361	valid	

(Sumber: data diolah 2019)

Dengan melihat tabel 4.4, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi pearson correlation lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,361 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat *reliable*. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60%. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 23*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item pertanyaan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,913	reliabel
Kompetensi (X ₁)	0,912	reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,877	reliabel
Komunikasi (X ₃)	0,929	reliabel
Disiplin kerja (X ₄)	0,965	reliabel

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji validitas seperti yang terangkum dalam Tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka semua variabel dalam penelitian ini kinerja karyawan, kompetensi, kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja adalah reliabel.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji prasyarat ini hanya digunakan pada analisis regresi linear berganda saja. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak, uji ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Adapun hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel Berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,331463
Most Extreme Differences	Absolute	0,051
	Positive	0,33
	Negative	-0,051
Kolmogorov-Smirnov Z		0,501
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,964

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,964 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Analisis terhadap problem multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variante inflation factor* (VIF), jika nilai VIF yang diamati > 10 maka diduga terjadi problem multikolinearitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

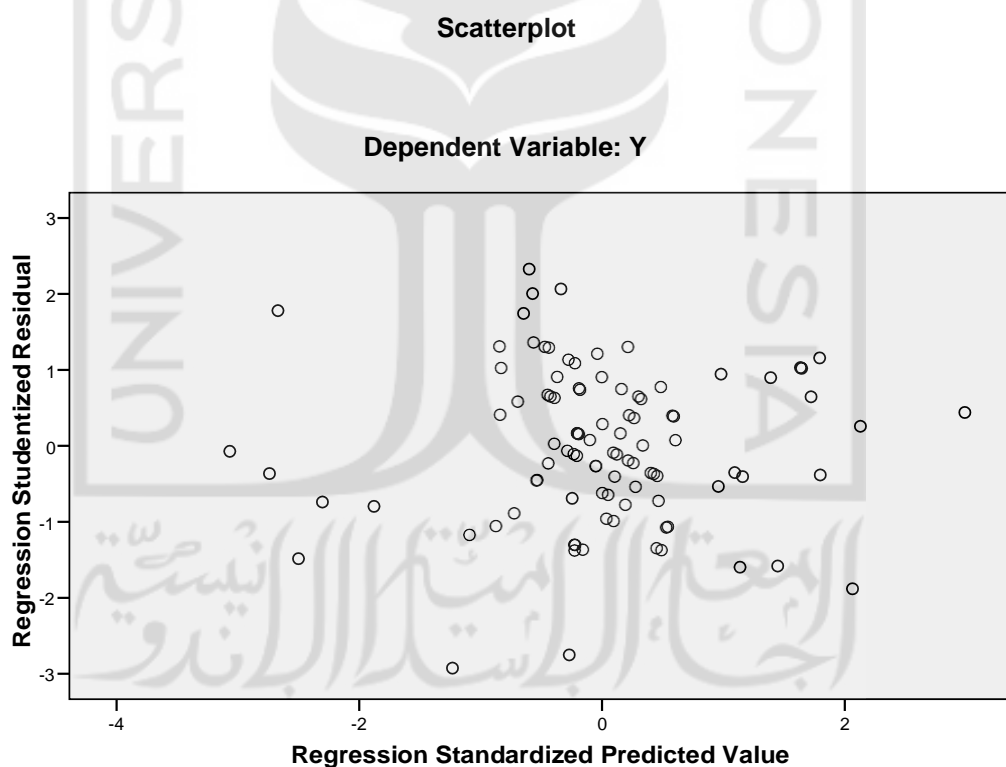
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X ₁)	0,758	1,319
	Kompensasi (X ₂)	0,632	1,583
	Komunikasi (X ₃)	0,696	1,436
	Disiplin kerja (X ₄)	0,844	1,185

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel X₁ adalah sebesar 0,758 dan 1,319, untuk variabel X₂ adalah sebesar 0,632 dan 1,583, untuk variabel X₃ adalah sebesar 0,696 dan 1,436, sedangkan variabel X₄ adalah sebesar 0,844 dan 1,185. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu pengamatan ke pengamatan lain berbeda berarti ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Analisis ada atau tidaknya problem heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X dan residual. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam grafik berikut ini:



Gambar 4.1 Grafik Scatterplot
(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas titik-titik pada *scatterplot* menyebar di kiri dan di kanan titik 0 pada sumbu X serta menyebar di bawah dan diatas titik 0 pada sumbu Y, dan juga tidak membentuk pola tertentu, ini menunjukkan bahwa data-data kinerja karyawan, kompetensi, kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 23. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Kofisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	std Error of the Estimate
1	0,653	0,426	0,401	3,403

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,401 hal ini berarti kompetensi, kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 40,1%, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen. Sedangkan sisanya 59,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 23*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,124	3,122		2,922	,004
Kompetensi (X ₁)	,101	,044	,201	2,313	,023
Kompensasi (X ₂)	,200	,082	,244	2,453	,016
Komunikasi (X ₃)	,120	,048	,237	2,508	,014
Disiplin kerja (X ₄)	,118	,050	,202	2,355	,021

(Sumber: data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,124 + 0,101X_1 + 0,200X_2 + 0,120X_3 + 0,118X_4 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,124 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (kompetensi, kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawann) adalah sebesar 9,124satuan.

2. Koefisien variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,101 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,101 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,200 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,200 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien variabel komunikasi (X_3) sebesar 0,120 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,120 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
5. Koefisien variabel disiplin kerja (X_4) sebesar 0,118 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,118 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.



4.6.2. Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Statistic 23. Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan hasil penelitian ini sebagai berikut :

4.6.2.1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,023. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,101 juga mendukung bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi sangat diperlukan untuk kelancaran tugas yang dikerjakan. Keseimbangan antara kompetensi dan tugas yang sesuai akan menghasilkan kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi pegawai tepat pada tempat serta tugas maka kinerjanya pun juga akan baik.

Hal ini juga ditunjukkan dari hasil penelitian dimana kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di perkuat oleh hasil penelitian (Mufidah, Mandey dan Mananeke 2014) dan (Sholehatusya'diah 2017) dan (Ataunur dan Ariyanto 2015) dan (Rinawati 2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan

4.6.2.2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,016. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,200 juga mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan

merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Untuk mencapai keadilan sebagaimana diharapkan oleh karyawannya, maka perusahaan harus mempertimbangkan kondisi eksternal, kondisi internal dan kondisi individu. Kompensasi harus diusahakan sebanding dengan kondisi di luar perusahaan, khususnya perusahaan yang menjalankan bisnis sejenis, juga harus disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, seperti tanggung jawab, dan risiko. Kompensasi juga harus memperhatikan kondisi individu, sehingga tidak memberikan kompensasi dengan pertimbangan subyektif dan diskriminatif. Untuk memenuhi harapan karyawan, hendaknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan secara wajar.

Diperkuat oleh hasil penelitian (Mufidah, Mandey dan Mananeke 2014) dan (Pertiwi dan Sary 2015) dan (Imban, Kojo dan Mintardjo 2017) dan (Halim dan Andreani 2017) dan (Rinawati 2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan.

4.6.2.3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,014. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,120 juga mendukung bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila komunikasi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013) yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

Di perkuat oleh hasil penelitian (Hendriani dan Hariyandi 2014) dan (Srimiatun dan Prihatinta 2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan

4.6.2.4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis keempat disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima. Hal ini dikarenakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,021. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,118 juga mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja.

Di perkuat oleh hasil penelitian (Pertiwi dan Sary 2015) dan (Timbuleng dan Sumarauw 2015) dan (Paputungan 2013) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan