

## The Effect of Compession and Discipline on Employee Performance at P.T. Indolacto

Rizki Rachmawati<sup>1\*</sup>, Sri Sugiarti<sup>2</sup>, Fransiska Simanulang<sup>3</sup>, Sairun Simanulang<sup>4</sup>  
Universitas Tama Jagakarsa

**Corresponding Author:** Rizki Rachmawati [amirhamzahpohan@gmail.com](mailto:amirhamzahpohan@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Compensation, Discipline, Employee Performance

*Received :* 2 November

*Revised :* 19 December

*Accepted:* 20 January

©2025 Rachmawati, Sugiarti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Employee compensation and discipline can influence employee performance in the company, so human resource management must pay attention to this if they want to improve employee performance. The problem formulation is the influence of compensation and discipline on employee performance. Data processing is assisted by tools, namely SPSS V.24. The results of data processing obtained a correlation coefficient of 0.878, this shows that the influence is very strong, if seen from the coefficient of determination, namely 0.762 (76.2%) it means that the influence is 76.2%, while the last 23.8% is influenced by additional elements not examined in the F test, resulting in a calculated F of 87.452, while the F table of 3.16 shows that if the calculated F is greater than the F table (87.452 is greater than 3.16), then Ho is rejected and Ha is accepted, indicating that compensation and discipline influence the performance of P.T. employees. Indolacto

---

## Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada P.T. Indolakto

Rizki Rachmawati<sup>1\*</sup>, Sri Sugiarti<sup>2</sup>, Fransiska Simanulang<sup>3</sup>, Sairun Simanulang<sup>4</sup>  
Universitas Tama Jagakarsa

**Corresponding Author:** Rizki Rachmawati [amirhamzahpohan@gmail.com](mailto:amirhamzahpohan@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Kompensasi, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

*Received :* 2 November

*Revised :* 19 December

*Accepted:* 20 January

©2025 Rachmawati, Sugiarti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Kompensasi dan kedisiplinan dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan, dengan demikian pihak manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan hal ini bila ingin meningkatkan kinerja pegawainya. Rumusan masalah adalah Pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. pengolahan data dibantu dengan alat bantu yaitu SPSS V.24. Hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi yaitu 0,878 ini menunjukkan pengaruhnya adalah sangat kuat, bila dilihat dari koefisien determinasi yaitu 0,762 (76,2% ) berarti pengaruhnya sebesar 76,2%, sedangkan 23,8% terakhir dipengaruhi oleh unsur-unsur tambahan yang tidak diteliti dalam Uji F menghasilkan F hitung 87,452, sedangkan F tabel 3,16 menunjukkan bahwa jika F hitung lebih besar dari F tabel (87,452 lebih besar dari 3,16), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa kompensasi dan kedisiplinan memengaruhi kinerja karyawan P.T. Indolakto

---

## PENDAHULUAN

Kompensasi Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah memberi karyawan kompensasi yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka, yang akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang sangat baik dapat mempengaruhi integritas dan sikap kerja pegawai pada perusahaan. Pemberian kompensasi ke karyawan merupakan salah satu cara pemberian motivasi pegawai. Maka suatu kewajiban perusahaan dalam memberikan kompensasi yang cukup layak terhadap pegawainya.

Kedisiplinan diperlukan untuk peningkatan pertumbuhan organisasi, Agar pegawai termotivasi dalam mengembangkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara individu maupun kelompok. Kedisiplinan pegawai yang baik akan tercermin pada seberapa besar rasa bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Oleh karena itu, para manajer selalu berusaha untuk memastikan karyawan mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Setelah itu, aturan yang dapat disesuaikan dengan situasi dibuat. Dengan peraturan yang jelas dan tertulis, karyawan akan tahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, sehingga mereka dapat menghindari perilaku yang tidak sesuai.

Kinerja adalah unsur atau faktor sangat penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai: kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku pegawai selama satu tahun, seperti kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja didasarkan pada standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga orang yang mencapai standar dianggap memiliki kinerja baik atau sebaliknya orang yang tidak mencapai standar dianggap memiliki kinerja kurang atau buruk.

PT. Indolakto adalah perusahaan susu yang bergerak dalam pengolahan susu. Perusahaan ini menghasilkan produk seperti kental manis cap yang enak, indomilk, tiga sapi, kremer, mentega dengan merk butter orchid, dan indoeskrim PT. Indolakto selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawannya. berpartisipasi dalam operasi perusahaan dengan pemberian kompensasi yang baik dan medisiplinkan pegawainya.

Kinerja adalah tolak ukur perusahaan untuk menilai seberapa baik karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja pegawai akan berjalan baik, apabila dapat perhatian dari perusahaan misalnya dengan pemberian kompensasi secara adil serta kedisiplinan pegawai dijalankan dengan baik sesuai peraturan yang dibuat perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus memberikan kompensasi yang cukup layak kepada pegawai. Maka kompensasi wajib diberikan kepada pegawai secara teratur sebagai bentuk kebaikan perusahaan terhadap pegawainya. Sedangkan kedisiplinan adalah cara pengendalian dan pelaksanaan yang tata tertib kepegawaian. Jika Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan meningkatkan suasana kerja dan menguntungkan bisnis. Kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penulis memberikan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indolakto”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang produktif adalah tujuan dari serangkaian tindakan yang dikenal sebagai Manajemen sumber daya manusia (HR). Manajer personalia, juga dikenal sebagai manajer sumber daya manusia, memiliki peran yang sangat penting dalam membantu orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini termasuk mempertimbangkan metode manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Proses pengelolaan manusia adalah inti dari teori sumber daya manusia. yang diawali dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan melalui pelatihan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang siap membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2. Peranan Dari Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah disiplin ilmu yang menyelidiki cara-cara untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan masalah. Berikut ini adalah tugas yang harus dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia:

- a. Manajemen adalah bidang ilmu yang mempelajari bagaimana mencapai tujuan dan menyelesaikan masalah. Berikut ini adalah tugas yang harus dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia:
- b. Untuk perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen, seperti menentukan penarikan, seleksi, dan penempatan yang tepat sesuai kemampuannya.
- c. Untuk menentukan jumlah upah atau gaji dan kompetensi yang akan diberikan, serta insentif.
- d. Untuk pengembangan karir, promosi dan program kesejahteraan, mutasi, pensiun dan pemberhentiaan.
- e. Untuk menjalankan program pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi pegawai.
- f. Ikut serta dalam pembangun komitmen kerja. Serta melacak undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan yang serupa.

#### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas setiap pekerja dalam organisasi. Produksi perusahaan diukur dengan membandingkan produknya (barang dan jasa) dengan inputnya (tenaga kerja, modal, bahan baku, dan energi). Oleh karena itu, ada tujuan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu

- a. Tujuan Sosial
- b. Tujuan Organisasional
- c. Tujuan Fungsional
- d. Tujuan Individual

## **Kompensasi**

### **1. Pengertian kompensasi**

Kompensasi adalah segala pemberian semacam bonus, upah dan hadiah ataupun berbagai macam pemberian lainnya yang diberikan atasan perusahaan kepada bawahan ataupun seseorang yang bersifat pribadi. Kompensasi tidak hanya berbentuk uang saja melainkan bisa dalam bentuk pengobatan, pemberian keringanan biaya, hingga tambahan gaji/insentif.

Pengertian kompensasi adalah bentuk pemberian baik berupa uang atau fasilitas sebagai imbalan atas jasa-jasa yang diberikan atasan perusahaan kepada bawahan.

### **2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi adalah bentuk pemberian semangat perusahaan kepada pegawainya. Dalam pemberian kompensasi harus berpedoman pada kriteria yang telah ditentukan, dan telah memenuhi persyaratan yang berlaku.

Jadi tujuan pemberian kompensasi adalah:

- a. Untuk mencari karyawan/ pegawai yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, yaitu karyawan/pegawai yang berkualitas karena itu akan sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh.
- b. Untuk mempertahankan karyawan/pegawai yang berkualitas, dengan cara diberikan kompensasi diharapkan akan memicu kinerja pegawai
- c. Untuk melakukan Perubahan perilaku dan sikap yang positif, dengan diberi kompensasi diharapkan akan memberikan stimulus kepada pegawai agar berperilaku yang lebih baik.
- d. Agar efisiensi biaya tercipta, apabila perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk tetap menjaga efisiensi biaya.
- e. Untuk legalitas administrasi, kompensasi yang diberikan secara teratur yang sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu sesuai dengan undang-undang. Diberinya kompensasi ini akan mewujudkan hubungan yang baik antara perusahaan dan pegawai.

### **3. Jenis - Jenis Kompensasi**

Program gaji secara umum dikelompokkan terdiri dari kompensasi langsung, tak langsung, dan non keuangan. Adapun jenis - jenis kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi keuangan secara langsung
- b. Kompensasi keuangan secara tidak langsung
- c. Kompensasi non-keuangan

### **4. Faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Jumlah kompensasi yang besar atau kecil dipengaruhi oleh beberapa elemen, antara lain:

#### **a. Tingkat biaya hidup**

Kompensasi yang diterima oleh pegawai didasarkan pada kebutuhan fisik minimum, sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum bagi pegawai yang tinggal di lingkungan tempat tinggalnya.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Pegawai mempunyai Informasi tentang gaji yang berlaku di perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama. Jika gaji yang diterima lebih rendah dari gaji yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka orang akan tidak puas sehingga pada berakhir banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan tersebut.

c. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya ditentukan oleh seberapa sulit atau sulit pekerjaannya dan seberapa besar tanggung jawabnya. Pekerja dengan pekerjaan yang lebih sulit dan lebih banyak tanggung jawab pasti akan menerima kompensasi yang lebih tinggi. juga.

d. Peraturan perundang – undangan yang berlaku

Perusahaan akan mematuhi peraturan pemerintah, termasuk tingkat kompensasi pada pegawainya.

e. Peranan serikat buruh

Adanya Dalam bisnis, serikat kerja dianggap sangat penting karena mereka akan berfungsi sebagai perantara antara kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan tempat bekerja.

### **Kedisiplin**

Kedisiplinan adalah sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, dan juga dapat digunakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan mereka baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, kedisiplinan membantu mendidik karyawan untuk mematuhi prosedur, peraturan, dan kebijakan perusahaan.

Tujuan kedisiplinan adalah untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kedisiplinan. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi standar dan prosedur yang ditetapkan sehingga tujuan yang diharapkan tercapai. Disiplin kerja memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Mempunyai rasa kepedulian yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Meningkatkan semangat kerja dan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Menumbuhkan rasa kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan.
- d. Mengembangkan rasa ikatan dan kolaborasi yang tinggi di antara karyawan.
- e. Untuk meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai.

### **Jenis – jenis Kedisiplinan**

Kedisiplinan dibuat untuk memfasilitasi para pegawai agar bersikap dan berperilaku baik. Jenis – jenis Kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin preventif
- b. Kedisiplinan korektif
- c. Kedisiplinan absolut
- d. Kedisiplinan humanis

## Kinerja Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja, yang ditunjukkan oleh tanggung jawab untuk setiap tugas yang telah diberikan. Kinerja seorang anggota staf diharapkan dapat mendorong semangat kerja anggota staf lainnya, karena itu pimpinan harus berusaha untuk memastikan bahwa kinerja anggota staf mereka berjalan dengan baik.

### 2. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan dari kinerja pegawai adalah untuk mengetahui bagaimana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang telah mereka berikan dan untuk membuat rencana untuk membantu perusahaan mencapai tujuan kinerja yang lebih tinggi. Pekerja adalah untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi, untuk menentukan arah perusahaan secara keseluruhan, untuk meningkatkan rasa tanggung jawab setiap orang, untuk membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja organisasi, untuk meningkatkan prestasi dalam jangka waktu tertentu, dan untuk mendukung dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

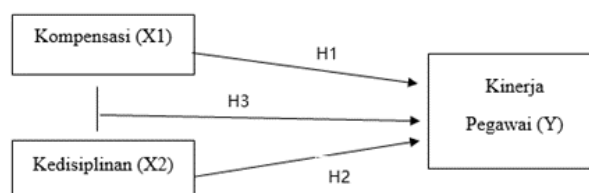
Adapun faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Adanya kejelasan peran seseorang pegawai yaitu tugas yang diberikan kepadanya.
2. Adanya perbedaan tingkat motivasi pegawai dan daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
3. Perbedaan kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki pegawai.
4. Tersedianya Fasilitas kerja yang merupakan pendukung kelancaran operasional perusahaan.
5. Adanya budaya kerja di lingkungan yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovasi.
6. Kepemimpinan dan perilaku pemimpin dalam mengarahkan para pegawai dalam bekerja.
7. Kedisiplinan bekerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### Kerangka Berpikir Penelitian

Pada Kerangka berpikir di penelitian ini penulis menjelaskan alur pengaruh dari suatu Salah satu dari dua variabel independen dan dependen yang dipelajari adalah kompensasi (X1) dan kedisiplinan (X2). Variabel dependen adalah

1 dependen adalah kinerja pegawai, tergambar berikut dibawah :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## **METODOLOGI**

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data untuk keperluan penelitian ini penulis melakukan dengan dua cara yaitu:

#### a. Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian kepustakaan ini, penulis melakukan penelitian dengan membaca literatur yang berkaitan serta membaca buku yang mendukung penelitian, data yang sudah didapat merupakan data sekunder.

#### b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah mendatangi langsung ke perusahaan dengan melakukan pengamatan langsung atas aktivitas yang dilakukan oleh pegawai yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk diolah dan menemukan hasil mengenai masalah tersebut. Data yang akan dikumpulkan adalah data berbentuk primer.

##### 1). Wawancara / Interview

Wawancara, juga dikenal sebagai wawancara, adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan tanya jawab lisan dua arah, yang berarti pewawancara membuat semua pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban.

##### 2). Observasi

Pengumpulan data dengan pengamatan dan catatan keadaan dan perilaku objek sasaran dilakukan secara langsung di tempat penelitian.

##### 3). Kuesioner

Kuesioner mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden melalui pertanyaan atau pernyataan dengan skala persetujuan dan penolakan. Pilihan jawaban terdiri dari lima skala, masing-masing penilaiam :

|                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| Sangat Setuju (SS)        | : diberi nilai 5 |
| Setuju (S)                | : diberi nilai 4 |
| Kurang Setuju (KS)        | : diberi nilai 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | : diberi nilai 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi nilai 1 |

### **Definisi Operasional Variabel**

Untuk menghindari kesalahan dalam diskusi dan analisis masalah penelitian yang dilakukan. Hanya dua variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel d, yang merupakan variabel terikat (Y) tersebut :

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Variabel bebas ( X1 )  | : Kompensasi      |
| Variabel bebas ( X2 )  | : Kedisiplinan    |
| Variabel terikat ( Y ) | : Kinerja Pegawai |

Tabel 1. Instrumen Operasional Variabel

| Variabel   | Dimensi   | Indikator  | Skala  |
|--|---|--|--------|
| Kompensasi<br>( X1) Elmi<br>(2018:87)                              | 1. Finansial langsung                           | a. gaji<br>b. Imbalan<br>c. Bonus<br>d. komisi   | Likert |
|  | 2. Finansial tidak langsung                     | a. asuransi<br>b. fasilitas kendaraan<br>c. fasilitas ruang kantor<br>d. cuti                                      | Likert |
|  | 3. Non finansial                                | a. Lingkungan kerja<br>b. Pengakuan  | Likert |
| Disiplin kerja<br>( X2)<br>Lijan Poltak<br>Sinambela<br>(2016:356) | 1. Taat Tepat waktu                             | a. Absensi<br>b. Waktu masuk kerja<br>c. Waktu pulang kerja<br>d. Waktu istirahat                                  | Likert |
|  | 1. Taat peraturan                               | a. Peraturan dasar berpakaian<br>b. Bertingkah laku dalam pekerjaan  | Likert |
|  | 2. Taat terhadap norma                          | a. Taat akan aturan<br>b. Kepatuhan aturan   | Likert |
|  | 3. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan | a. Melaksanakan tugas<br>b. Penggunaan peralatan   | Likert |
| Kinerja Karyawan<br>( Y)<br>Edison (2016:190)                      | 1. Kualitas                                     | a. Hasil Kerja Rapi<br>b. Teliti dalam bekerja<br>c. Handal dalam menyelesaikan pekerjaan                          | Likert |
|  | 2. Kuantitas                                    | a. Waktu tepat dalam bekerja<br>b. Kesesuaian Hasil kerja dengan waktu yang ditentukan<br>c. Hasil kerja memuaskan | Likert |
|  | 1. Kerja sama                                   | a. Menjalin kerja sama dengan baik   | Likert |

|  |                   |  |        |
|--|-------------------|--|--------|
|  |                   | a. Ada kekompakan pegawai dalam menyelesaikan masalah  |        |
|  | 2. Tanggung Jawab | a. Punya rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan<br>b. memanfaatkan sarana dan prasarana | Likert |
|  | 2. Inisiatif      | a. Mandiri dalam melaksanakan pekerjaan<br>b. Dapat dan mampu dalam bekerja                    | Likert |

### Uji Instrumental Penelitian

Data telah terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik analisa data antara lain:

- Uji Instrumental
- Validitas data

Pada uji validitas data akan diperoleh data yang valid melalui pengujian data, untuk mengukur data ini dengan uji validasi ini melalui suatu instrumen yang valid dan sah. Jika hasil dari  $r_{(hitung)} > r_{(tabel)}$  dengan taraf signifikan 5% akan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah untuk mengetahui seberapa tingkat kepercayaan suatu instrumen sebagai alat pengumpul data ditentukan oleh nilai reliabilitasnya. Instrumen dianggap dapat dipercaya jika ia menghasilkan data yang sama setiap kali angket digunakan. Jika nilai reliabilitasnya lebih dari 0,600, maka instrumen tersebut dapat ditafsirkan untuk menentukan besarnya nilai indeks korelasi  $r$  alpha.

Tabel 2. Interpretasi Nilai  $r$  Alpha Indeks Korelasi

| Koefisien $r$   | Reliabilitas  |
|-----------------|---------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang        |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah        |
| 0,0000 – 0,0199 | Sangat rendah |

Sumber : Sugiono (2011, hal 184)

### Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi normal dari variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap normal, dan jika signifikansi kurang dari 0,05, dianggap tidak normal.

**Metode Analisis**

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah untuk menentukan apakah dua variabel atau lebih berhubungan atau mempengaruhi satu sama lain punya pengaruh/hubungan dan jika ada hubungan maka dapat diketahui seberapa erat hubungan atau pengaruhnya.

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R

| Interval Koefisien Korelasi | Tingkat Pengaruh |
|-----------------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199                | Sangat rendah    |
| 0,20 – 0,399                | Rendah           |
| 0,40 – 0,599                | Sedang           |
| 0,60 – 0,799                | Kuat             |
| 0,80 – 1,000                | Sangat Kuat      |

Sumber : Sugiyono (2012 : 184)

**Analisa Regresi Linier Berganda**

Analisa Model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (variabel X1, X2) terhadap variabel dependen (variabel Y):

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel Kompensasi

b2 = Koefisien regresi variabel Kedisiplinan

X1 = Variabel Independen ( Kompensasi)

X2 = Variabel Independen ( Kedisiplinan )

e = eror of terms

**Koefisien Determinasi (R2)**

Dengan menggunakan koefisien determinasi ini, kita dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berkisar dari nol hingga satu, bisa juga dinyatakan dalam persen.

**Uji Hipotesis**

**Uji T**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen), uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Derajat kebebasan (db) = n - k - 1 dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5%.

hipotesa H1:

Ho :  $b_1 = 0$  : Kompensasi (X1) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha :  $b_1 \neq 0$  : Kompensasi (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk hipotesa H2 :

Ho :  $b_1 = 0$  : Kedisiplinan (X2) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha :  $b_1 \neq 0$  : Kedisiplinan (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keputusan Uji t :

Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan keputusan kriteria sebagai apabila :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , Ho diterima dan Ha ditolak, menunjukkan variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dapat dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan derajat bebas ( $n - k - 1$ ), di mana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel.

Adapun kriteria pengujian:

Jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05, Ho diterima dan Ha ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, Ho ditolak dan Ha ditolak, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji F

Uji F menentukan apakah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) berpengaruh satu sama lain. Rumusan ini digunakan::

Rumusan hipotesa sebagai berikut :

H3 = Ho :  $b_1 = b_2 = 0$  : Kompensasi (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara bersama-

Tidak ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) Ha:  $b_1$  tidak sama dengan  $b_2$ : kompensasi (X1) dan kedisiplinan (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

Kriteria keputusan: Jika  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ , maka ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y), dan jika  $f_{hitung}$  kurang dari  $f_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh secara

## HASIL PENELITIAN

### 1. Chief Technical Officer

Pimpinan tertinggi pada PT Indolakto Jakarta adalah Chief Technical Officer. Chief technical Officer adalah ahli dalam bidang teknologi dan memahami pengelola serta perkembangan produk. Sebagai pimpinan puncak perusahaan yang berbasis teknologi bertanggung jawab atas penelitian dan pengembangan dan perencanaan produk baru untuk menghasilkan inovasi baru yang dapat menarik perhatian pelanggan sepanjang waktu akan datang.

### 2. Factory Manager Jakarta

Bagian Factory Manager bertugas mengelola pabrik di PT Indolakto khususnya di wilayah Jakarta-Bogor. Factory Manger yang bertugas melakukan koordinasi dan pengelolaan pabrik dengan tujuan untuk mencapai produktivitas dan maksimalnya kualitas produksi. Salah satu tanggung jawab tambahan adalah memantau kegiatan secara menyeluruh dan mengawasi pelaksanaan program di wilayah Jakarta. perusahaan.

### 3. Clean in Place (CIP) Champion

Bagian CIP Champion bertugas mengoptimalkan Good Manufacturing Practice (GMP), Clean in Place (CIP), Clean out Place (COP) dan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke) secara efisien dan efektif terkait dengan SHE (Safety, Health, dan Environment), Quality, Productivity, Cost dan Compliance dengan selalu mengoptimalkan sumber daya yang ada. Divisi CIP Champion bertanggung jawab kepada Factory Manger Jakarta. CIP Champion memiliki tanggung jawab seperti perbaikan Safety, Health, dan Environment, perbaikan quality, pengendalian cost, serta peningkatan motivasi kerja dan juga berperan dalam melaksanakan implementasi Safety, Health, dan Environment Management, mengimplementasikan kedisiplinan efektivitas kerja, dan mengoptimalkan seluruh asset CIP Champion untuk cost dan efisiensi.

### 4. Continuous Improvement Manager

Bagian Continuous Improvement Manager yaitu memfasilitasi penyusunan budget dan Key Result Area (KRA) Improvement yaitu mengevaluasi pengajuan budget improvement dari setiap departemen, memfasilitasi penetapan KRA atau target improvement dengan mendorong setiap departemen untuk mencapai KRA sesuai target. Tugas lain pada bagian Continuous Improvement Manager yaitu membuat atau memodifikasi sistem tools untuk support improvement, melakukan revisi atau peningkatan terhadap standar performance, membuat indikator performance baru dan metode pengukurannya, mengelola pelaksanaan Problem Solving Grup (PSG) dan project hemat.

#### 5. SHE (Safety, Health, dan Enviroment) Manager

SHE Manager bertugas merencanakan, mengawasi, mengendalikan dan melaksanakan kegiatan safety, Health, dan Environment (SHE), mengendalikan biaya operasional, merealisasikan Technical Job Order (TJO), mengimplementasikan program International Organization for Standardization (ISO), Point of Critical Hazard Analysis (HACCP), Program Penilaian Peningkatan Kinerja Perusahaan (PROPER), dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH) adalah semua organisasi yang termasuk dalam kategori ini.

#### 6. Manager Sweet Condense Milk (SCM)

Divisi Production Manager SCM bertugas dalam menentukan lokasi fasilitas yang akan dimiliki serta dampak dari aktivitas dan biaya produksi yang dikeluarkan dari produk yang diinginkan oleh pelanggan dan supplier ke pabrik hingga disimpan di gudang, lalu didistribusikan ke sentra penjualan. Selain itu, mereka membuat strategi untuk mencapai efisiensi aktivitas dan biaya dari seluruh sistem total biaya transportasi. Divisi SCM juga melakukan sistem integrasi dari internal maupun eksternal.

#### 7. Production Manager Liquid dan Butter

Bagian Production Manager Liquid dan Butter sebagian besar memiliki tugas yang sama dengan bagian produksi produk lainnya, Produksi Liquid dan Butter Manager membedakan hasil dan proses produksi. juga bertugas merencanakan kapasitas produk dan penggunaan bahan baku untuk produksi. Bagian produksi Liquid dan Butter juga bertanggung jawab melakukan kegiatan serta aktivitas yang menyangkut proses liquid dan butter.

#### 8. Production Manager Liquid dan Butter

Bagian Production Manager Powder bertugas memproduksi bahan bubuk supaya dapat menjalankan setiap rangkaian proses produksi dengan lancar dan produksi yang dihasilkan yang punya mutu tinggi sehingga diterima oleh masyarakat.

#### 9. Warehouse Management

Bagian Warehouse Management memiliki tugas yang berhubungan dengan menyimpan barang untuk produksi atau hasil produksi dalam jumlah dan waktu tertentu, kemudian didistribusikan ke lokasi yang diinginkan berdasarkan permintaan yang ada. Pendistribusian dan penyimpanan ini tentunya dicatat secara menyeluruh dalam buku khusus bagian Manajemen Gudang. Tugas utama adalah mengontrol dan bertanggung jawab atas seluruh aspek warehouse.

#### 10. Engineering Manager

Bagian Engineering Manager bertugas dan bertanggung jawab pada pemeliharaan dan memperbaiki pada seluruh fasilitas, alat mesin, dan fasilitas warehouse dan dapat merencanakan cara untuk menghemat energi dengan menggunakan semua kebutuhan warehouse. Hal tersebut dilakukan sebagai penjaminan fasilitas produksi supaya dapat terpelihara dengan baik, terencana tepat sasaran dengan program kerja, dan kegiatan operasional di area warehouse berjalan dengan teratur. Engineering Manager juga bertugas dalam mengontrol dan mengevaluasi penggunaan fasilitas perusahaan.

#### 11. Production Planning dan Inventory Control (PPIC) Manager

Bagian PPIC bertugas melaksanakan perencanaan produksi dan manajemen persediaan bahan baku di PT Indolakto. Perencanaan tersebut dilaksanakan dengan sistem agar kapasitas produksi ditentukan dari keputusan bersama dan terkoordinasi antara kapasitas mesin dan sumber daya yang tersedia. Bagian ini juga memonitor proses setiap stasiun kerja, sehingga dapat memperkirakan ketepatan dalam waktu proses pengerjaan.

#### 12. Human Resource (HR) Manager

Bagian Human Resource Manager bertugas memastikan implementasi dari food safety dan quality kantin, merencanakan kebutuhan training dan development pekerja di departemen Human Resource (HR) dan General Affair (GA), mengimplementasikan disiplin dan efektivitas kerja di departemen HR dan GA, serta memastikan hubungan industrial di perusahaan supaya dapat berjalan harmonis sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

#### 13. Quality Assurance (QA) Manager

Bagian QA Manager bertugas mengevaluasi dan menerapkan safety, health dan environment di area laboratorium QA dengan menerapkan sistem monitor yang baik di dalam inline produksi, mengendalikan overtime, losses, quality issues dan utility cost. Tugas lainnya yaitu mengevaluasi dan memperbaiki mutu produk dengan mengimplementasikan sistem quality dan triple gate yang baik, sehingga tidak terjadi recall dan complain dapat diturunkan.

#### 14. Bidang Usaha

PT. Indolakto identic dengan produk - produk olahan susu. Perusahaan ini membagi produknya berdasarkan jenis produk olahan susu yang diproduksi. Produk olahan susu yang diproduksi oleh PT. Indolakto terdiri dari kental manis, Susu cair Steril, Susu Pasteurisasi, mentega, Susu UHT ( Ultra High Temperature ), Susu bubuk, Es krim, Susu fermentasi, dan susu bantal. Hampir semua produk diproduksi berdasarkan pemesanan dan disesuaikan dengan pabrik yang memproduksinya PT.Indolakto juga telah menerapkan standar proses pengolahan dan pengawasan mutu pada produk olahan susu sehingga didapatkan sertifikat HACCP, Badan POM, ISO 22000:2005, ISO 50001:2011, ISO 1400:2015, SMK3, OHSAS 1800 : 2007, Industri Hijau 2016, Akreditasi, dan halal MUI untuk semua produk olahan susu yang dihasilkan.

## PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Karakteristik responden didasarkan jenis kelamin

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dari jumlah 55 responden adalah 69.1% perempuan dan 30.9% laki-laki dengan demikian perempuan lebih besar daripada laki-laki ini dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4-1

Tabel 4. Responden Didasarkan Jenis Kelamin

|       |             | Frequency | Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|
| Valid | Laki - laki | 17        | 30.9    |
|       | Perempuan   | 38        | 69.1    |
|       | Total       | 55        | 100%    |

Sumber : Data kuesioner yang sudah diolah 2022

#### b. Karakteristik didasarkan usia

Responden didasarkan usia terlihat pada tabel dibawah ini menyatakan karyawan yang bekerja memiliki rentang usia 31-35 tahun adalah yang terbanyak yaitu 34,6%

Tabel 5. Tabel Responden Berdasarkan Usia

| No     | Usia  | Jumlah responden | Persentase |
|--------|-------|------------------|------------|
| 1      | 21-24 | 11               | 20%        |
| 2      | 25-30 | 10               | 18.1%      |
| 3      | 31-35 | 19               | 34.6%      |
| 4      | 36-40 | 11               | 20%        |
| 5      | >41   | 4                | 7.3%       |
| Jumlah |       | 55               | 100%       |

Sumber : Data Kuesioner yang sudah diolah

#### c. Karakteristik responden didasarkan pendidikan

Dari hasil penelitian pada 55 responden menunjukkan 22 orang atau 40% dengan tingkat pendidikan adalah SMA ini terlihat pada tabel di bawah.

Tabel 6. Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

|       |       | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | S1    | 13        | 23,6 %  |
|       | D3    | 20        | 36,4 %  |
|       | SMA   | 22        | 40.0%   |
|       | Total | 55        | 100%    |

Sumber : Data Kuesioner yang sudah diolah

d. Karakteristik responden didasarkan lamanya bekerja

Dari penelitian membuktikan lama masa bekerja 55 orang responden sebagai berikut :

Tabel 7. Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No     | Lama kerja | Responden | Persentase |
|--------|------------|-----------|------------|
| 1      | 1-3 tahun  | 13        | 23.7%      |
| 2      | 4-6 tahun  | 20        | 36,3%      |
| 3      | 7-9 tahun  | 22        | 40%        |
| Jumlah |            | 55        | 100%       |

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang ada pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan yaitu :

Pengaruh Pembayaran terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indolakto.

Hasil uji hipotesis, yaitu uji t, menunjukkan bahwa ada pengaruh pembayaran v (X1) terhadap kinerja karyawan di PT. Indolakto. Uji hipotesis parsial membuktikan bahwa  $t_{hitung}$  7,849 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,006 dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , pernyataan ini diperkuat dengan uji koefisien determinasi sebesar 0,714 yang artinya kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja 71,4%. dan dengan koefisien korelasi 0,845 artinya pengaruhnya sangat kuat.

### Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Indolakto

Dari hasil uji hipotesis menyatakan pada kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Indolakto. Ini terbukti bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( 3,600 > 2,006) dan signifikansi 0, 000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , diperkuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,499 yang artinya Ada pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai 49,9%. Serta koefisien korelasi diperoleh 0,707 artinya pengaruhnya kuat.

Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Indolakto.

Hasil uji hipotesis secara bersama-sama bahwa Kompensasi (X1), Kedisiplinan (X2) terhadap dan Kinerja Pegawai (Y) ada pengaruhnya hal dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $87,452 > 3,16$  dan  $n$  signifikan yang diperoleh adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. diperkuat dengan koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 76.2% serta koefisien korelasi sebesar 0,878 artinya pengaruhnya sangat kuat.

Saran

Berdasarkan hasil dari sejumlah penelitian, yang dapat penulis sarankan kepada pihak manajemen dan mungkin dapat dipertimbangkan oleh pihak PT Indolakto dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Perusahaan harus mengevaluasi pemberian cuti tahunan dengan ini bentuk kompensasi bagi karyawan diperusahaan agar kinerja karyawan merasa dihargai dengan begitu kinerjanya akan naik secara signifikan.

Perusahaan harus memperbaiki waktu pulang karyawan agar karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup supaya kinerja karyawan meningkat dan tidak merasa kelelahan saat bekerja.

Perusahaan tidak seharusnya terlalu sering melimpahkan pekerjaan pegawai yang tidak masuk untuk dikerjakan oleh pegawai yang masuk. jika jenis pekerjaan tidak mendesak sekali, karena itu dapat menurunkan kinerja pegawai.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan topik Pengaruh Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai guna menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. P, Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing, Riau, 2018
- Dessler, Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Indeks, Jakarta, 2016
- Edison, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta 2016
- Edy Sutrisno, Budaya Organisasi, Cetakan kedua, Kencana Prenada Group, Jakarta 2016
- Hamali. A. Y, Sumber Daya Manusia, Jurnal Aplikasi Manajemen, vol 9,2, CV Pustaka, Jakarta, 2018
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia , Penerbit Bumi Aksara, 2016
- Kasmir. G.D, Metode Penelitian Teori dan Aplikasi, Jakarta, 2016
- Mangkunegara. A.A , Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Aditama, Bandung, 2017
- Mustaqim. S, Aplikasi Program IBM SPSS. Statistick versi 24, Univeritas Tama Jagakarsa, Jakarta, 2018
- Simamora. H, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta, 2022
- Sinambela, P.D, Manajemen Sumber Daya manusia, Penerbit Gaha Ilmu, Jakarta 2018