

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LIMAS ANUGRAH STEEL

Reza Lantiur Rahmadhanningtyas

*tyasrl2001@gmail.com*

Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This research aimed to determine the effect of work discipline, individual characteristics, and compensation on the employees' performance at PT Limas Anugrah Steel. The research was quantitative. The population was employees who worked at PT Limas Anugrah Steel consisting of 50 respondents. Moreover, the data collection technique used a saturated sampling technique, in which all population members were the sample. The instrument in the data collection technique was field research which used a questionnaire e. Furthermore, the questionnaires were distributed to the respondents. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression analysis and hypothesis test (t-test) with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The result showed that work discipline had a significant effect on the employees' performance at PT Limas Anugrah Steel. Likewise, individual characteristics significantly affected the employees' performance at PT Limas Anugrah Steel. Similarly, compensation significantly affected the employees' performance at PT Limas Anugrah Steel.*

*Keywords: Work Discipline, Individual Characteristics, Compensation, Employees' Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, karakteristik individu, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Limas Anugrah Steel yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel didalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh yang mengambil seluruh anggota populasi 50 orang sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan *field research* yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji t dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja, karakteristik individu, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Limas Anugrah Steel.

Kata kunci : disiplin kerja, karakteristik individu, kompensasi, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan hal utama yang harus di perhatikan perkembangannya di dalam suatu perusahaan. Karyawan yang unggul didalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas pertumbuhan perusahaan. Karyawan merupakan perencana, pelaku dan juga penentu dari terciptanya keberhasilan suatu perusahaan. Tingkat persaingan didalam dunia bisnis semakin lama semakin ketat, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan mempertahankan posisi perusahaan. Salah satu kekayaan utama yang dimiliki oleh perusahaan adalah keikutsertaan karyawan dalam aktivitas yang dilakukan perusahaan.

PT Limas Anugrah Steel merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berada di kota Surabaya. PT Limas Anugrah Steel berdiri sejak tahun 2003 sampai saat ini. Berdasarkan Tabel 1 diketahui data absensi pada PT Limas Anugrah Steel selama periode bulan Juli 2023 hingga Desember 2023. Data diatas menunjukkan adanya kenaikan dan penurunan absensi dari karyawan dalam periode 6 bulan terakhir pada tahun 2023. Dijelaskan bahwa dalam

periode bulan Juli, Agustus, September, dan Oktober absen karyawan terus mengalami peningkatan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2023 yaitu sebesar 46 orang. Namun pada bulan November 2023 mengalami penurunan sebanyak 20 orang. Pada bulan Desember 2023 kembali mengalami kenaikan 2 orang yang absen bekerja. Dari hasil wawancara terhadap Bapak Tarmin selaku Plant Maanajer pada PT Limas Anugrah Steel tersebut menjelaskan bahwa pengukuran kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Limas Anugrah Steel semuanya sama, dalam artian hanya pengaplikasian di tiap-tiap bagian perusahaan saja yang berbeda. Untuk bagian produksi sendiri pengukuran kinerja dapat dilihat dari target penjualan yang harus di capai senilai 200 juta/bulan, dan selama ini kinerja dan target yang dibebankan kepada karyawan dalam penyelesaian pekerjaan telah tercapai semuanya. Menurut Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dinilai berdasarkan pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja yang digunakan dalam menjalankan tugasnya, serta kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan**  
**Periode Juli-Desember 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Ijin Lain	Ijin Sakit	Ijin Setengah Hari	Total
Juli	40	0	14	3	3	20
Agustus	40	1	16	1	6	24
September	40	1	16	14	6	37
Oktober	40	0	21	18	7	46
November	40	1	9	11	5	26
Desember	40	1	20	3	4	28

Sumber : Data Sekunder, diolah 2024

Kasmir (2015:189) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar dan patuh terhadap semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022), serta Shihab *et al.* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian Irawan *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Menurut Rivai (2017:147) karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat psikologis, etika atau kepribadian dari seseorang itu sendiri yang membedakannya dengan orang lain Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suban *et al.* (2020) dan Galung *et al.* (2022) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:119) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu manfaat tidak langsung ataupun langsung yang berupa uang tunai, ataupun barang lain yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja sebagai bentuk imbalan atas jasa ataupun kinerja yang baik dari para pekerja untuk perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asniwati (2022) dan Poluakan *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Barima *et al.* (2021) menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi yang di terima tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena pekerja merasa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan keahlian mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel ?, (2) Apakah karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel ?, (3) Apakah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel ?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel., (2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel., (3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan dasar kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan juga waktu. Menurut Kasmir (2015:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku dalam bekerja yang sudah di capai karyawan dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Semakin baik kinerja karyawan, maka perusahaan akan mencapai keberhasilannya.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati dan menjalankan semua peraturan perusahaan, norma-norma yang berlaku, serta sadar akan tugas dan tanggung jawab yang sudah di bebaskan. Disiplin kerja menurut Sutrisno (2019:89) merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan, maka sulit bagi sebuah organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Maka dari itu jika peraturan atau ketetapan yang ada didalam perusahaan dilanggar ataupun diabaikan, maka dapat diartikan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan taat pada aturan perusahaan, maka dapat diartikan perusahaan tersebut memiliki kondisi disiplin kerja yang baik.

### **Karakteristik Individu**

Sebagai makhluk individu, semua orang memiliki karakter masing-masing, dengan artian memiliki sifat dan watak tertentu yang akan menentukan perilaku seseorang. Menurut Ivancevich (2018:87) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah orang yang memandang hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah. Rivai (2017) karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat psikologis, etika atau kepribadian dari seseorang itu sendiri yang membedakannya dengan orang lain.

### **Kompensasi**

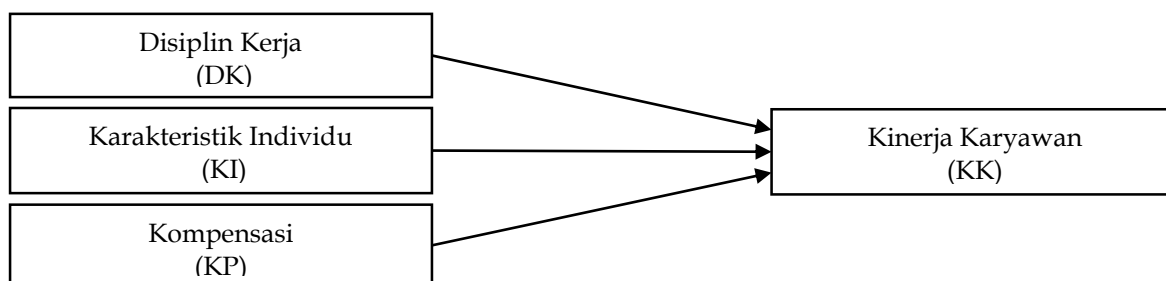
Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima karyawan atas suatu kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan mengharapkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Kompensasi menurut Hasibuan (2019:118) merupakan semua penghasilan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa karyawan. Kompensasi menurut Kasmir (2015:233) menyatakan suatu tanda balas jasa yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawan mereka, baik bersifat keuangan ataupun non keuangan.

## Penelitian Terdahulu

Pertama, Suryadi dan Karyono (2022), serta Shihab *et al.* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Irawan *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, Suban *et al.* (2020) dan Galung *et al.* (2022) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Saputri (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Asniwati (2022) dan Poluakan *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dengan penelitian Barima *et al.* (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati dan menjalankan semua peraturan perusahaan, norma-norma yang berlaku, serta sadar akan tugas dan tanggungjawab yang sudah di bebankan. Kedisiplinan salah satu kunci utama dalam keberhasilan perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kinerja yang didapatnya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan, maka sulit bagi sebuah organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTLimas Anugrah Steel.

### Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan, karyawan berkontribusi memberikan tenaga, bakat, kreativitas, serta upaya untuk keberhasilan perusahaan. Karakteristik individu ialah sesuatu sifat dasar manusia yang digunakan untuk membedakannya dengan individu lainnya. Karakteristik individu menurut Ivancevich (2018:87) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah orang yang memandang hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah..

H<sub>2</sub>: Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel.

## **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (2019:118) merupakan semua penghasilan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Limas Anugrah Steel.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel. Sugiyono (2016:61) menyatakan bahwa didalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan wilayah generalisasi atau keseluruhan yang terdiri dari suatu obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang sudah ditetapkan oleh penulis untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Limas Anugrah Steel yang ada di bagian produksi dengan jumlah 50 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel didalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling atau secara tidak acak yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:86) sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, penulis akan mengambil seluruh anggota populasi yaitu 50 orang karyawan bagian produksi PT Limas Anugrah Steel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer didapatkan secara langsung dari objek penelitian. Sedangkan sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari responden penelitian yaitu karyawan PT Limas Anugrah Steel. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan field research yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2016:219) kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang ada kaitannya dengan indikator dari tiap variabel yang diteliti kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang sudah ditetapkan.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini memiliki variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen adalah Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk menghargai seluruh peraturan yang berlaku pada PT Limas Anugrah Steel. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini menurut Sudarmanto (2009:103), meliputi ketepatan waktu masuk jam kerja, penggunaan peralatan kantor, tanggung jawab tinggi terhadap peraturan yang berlaku, ketaatan terhadap aturan kantor.

### Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah watak atau ciri khas yang dimiliki oleh karyawan PT Limas Anugrah Steel yang berbeda dengan satu dan lainnya. Indikator karakteristik individu dalam penelitian ini menurut Arief dalam Hanifah (2019), meliputi kemampuan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, nilai seseorang terhadap pekerjaan yang memuaskan dan hubungan dengan sesama karyawan, sikap seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan, minat karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan.

### Kompensasi

Kompensasi adalah suatu imbalan atau jasa yang diberikan berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan PT Limas Anugrah Steel dari perusahaan. Indikator Kompensasi dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2019:86), meliputi gaji pokok yang diberikan, bonus/intensif, tunjangan, fasilitas yang disediakan untuk para karyawan.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa uji validitas mempunyai tujuan untuk mengukur validitas atau kebenaran dari suatu kuesioner. Validitas kuesioner dapat dilihat dari korelasi antara skor item dengan total skor variabelnya. Nilai  $r$  tabel diacu didalam uji validitas penelitian ini adalah sebesar 0,273 ( $n=50$ ). Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 2  
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,791	0,273	Valid
	DK2	0,818	0,273	Valid
	DK3	0,807	0,273	Valid
	DK4	0,802	0,273	Valid
Karakteristik Individu (KI)	KI1	0,601	0,273	Valid
	KI2	0,693	0,273	Valid
	KI3	0,804	0,273	Valid
	KI4	0,841	0,273	Valid
Kompensasi (KP)	KP1	0,871	0,273	Valid
	KP2	0,840	0,273	Valid
	KP3	0,805	0,273	Valid
	KP4	0,834	0,273	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,823	0,273	Valid
	KK2	0,774	0,273	Valid
	KK3	0,891	0,273	Valid
	KK4	0,785	0,273	Valid
	KK5	0,844	0,273	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja, karakteristik individu, kompensasi, dan kinerja karyawan menghasilkan data yang valid yang didukung dengan nilai  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016:178) menyatakan bahwa uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran menggunakan objek yang sama, kemudian menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliable, apabila jawaban

responden konsisten/sama ketika pengukuran dilakukan berulang kali. Didalam penelitian ini uji reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* . Dapat dikatakan apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja	0,819	Reliabel
Karakteristik Individu	0,707	Reliabel
Kompensasi	0,858	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,864	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja, karakteristik individu, kompensasi, dan kinerja karyawan nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel atau dapat dipercaya untuk di gunakan didalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Ghozali (2018:21) merupakan suatu metode untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Didalam penelitian ini analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, karakteristik individu, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis regresi linier berganda :

**Tabel 4**  
**Regresi Linier Berganda**

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Std. Error	Std. Coefficients
Konstan	0,202	1,899	
Disiplin Kerja (DK)	0,294	0,143	0,210
Karakteristik Individu (KI)	0,374	0,154	0,275
Kompensasi (KP)	0,553	0,137	0,475

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari data diatas didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut :  $KK = 0,202 + 0,294 DK + 0,374 KI + 0,553 KP + e$ . Nilai dari konstanta adalah sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (DK), karakteristik individu (KI), dan kompensasi (KP) bernilai konstan, maka variabel kinerja karyawan (KK) akan sebesar 0,202 satuan. Nilai dari koefisien regresi variabel disiplin kerja (DK) adalah sebesar 0,294. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel dari disiplin kerja (DK) mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar satu satuan, maka variabel dari kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 0,294 satuan dengan asumsi bahwa variabel dari karakteristik individu (KI) dan kompensasi (KP) dalam keadaan yang konstan. Nilai dari koefisien regresi variabel karakteristik individu (KI) adalah sebesar 0,374. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel dari karakteristik individu (KI) mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar satu satuan, maka variabel dari kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan yaitu sebesar 0,374 satuan, dengan asumsi bahwa variabel dari disiplin kerja (DK) dan kompensasi (KP) dalam keadaan yang konstan. Nilai dari koefisien regresi variabel kompensasi (KP) adalah sebesar 0,553. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel dari kompensasi (KP) mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar satu kesatuan, maka variabel dari kinerja karyawan (KK) juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan yaitu sebesar 0,553 satuan, dengan asumsi bahwa variabel dari disiplin kerja (DK) dan karakteristik individu (KI) dalam keadaan yang konstan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

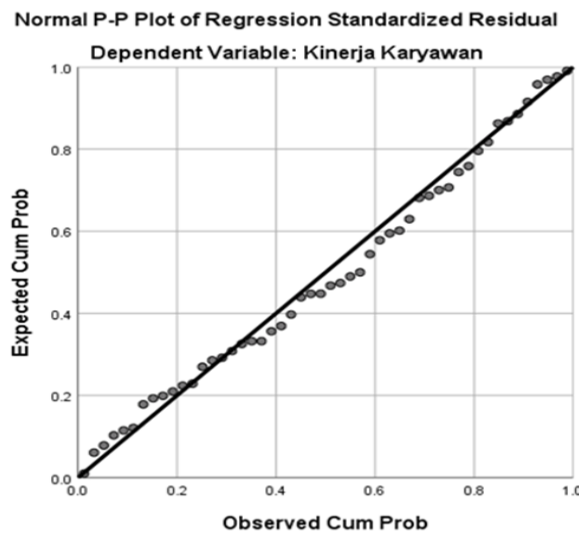
Menurut Ghozali (2018:161-167) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas pada penelitian ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,080
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0,200

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai dari *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka nilai diatas dapat dikatakan mempunyai distribusi normal karena nilai dari signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan ini, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi penelitian ini sudah terpenuhi atau normal.



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot**  
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari Gambar 2 grafik normal probability plot diatas jika data yang tersebar di sekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah dari garis diagonal, maka hal ini dapat diasumsikan bahwa model regresi penelitian ini memenuhi uji normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi bisa dikatakan baik apabila tidak terjadinya korelasi antara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dapat diuji dari nilai *Tolerance* atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berikut hasil uji multikolinearitas :

**Tabel 6**  
**Uji Multikolinieritas**

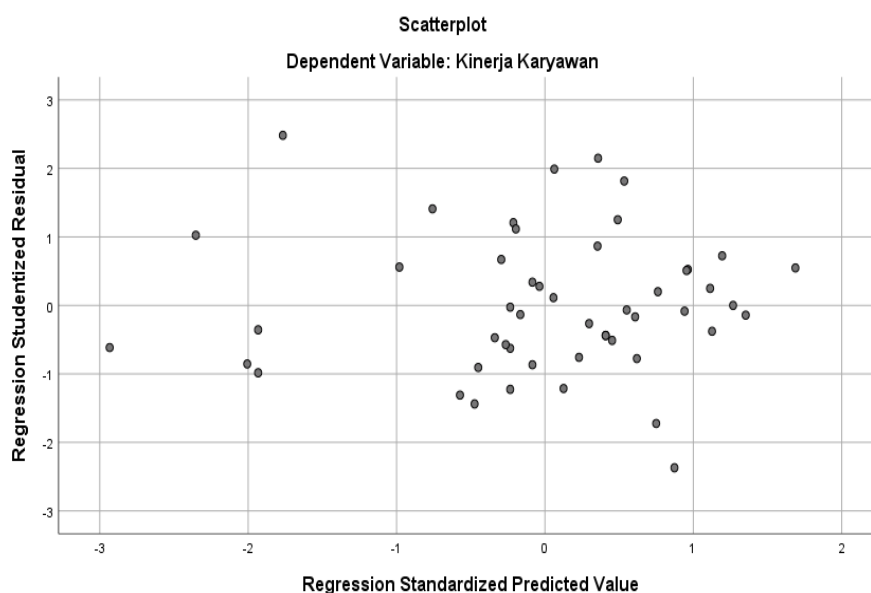
Variabel	Koefisien Regresi	<i>Standardized Coefficients</i>
Disiplin Kerja (DK)	0,583	1,715
Karakteristik Individu (KI)	0,474	2,111
Kompensasi (KP)	0,441	2,269

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa variable dari disiplin kerja (DK), karakteristik individu (KI), dan juga kompensasi (KP) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi korelasi antar variable bebas sehingga dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) menyatakan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance residual* satu dengan pengamatan lainnya. Dapat dikatakan homoskedastisitas jika *variance residual* tetap satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan jika berbeda maka dapat dikatakan heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil analisis uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3  
Uji Heteroskedastisitas  
Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat dilihat dari grafik *Scatterplot*, yang dimana titik-titik pada grafik menyebar diatas dan juga dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Menurut Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa uji f memiliki fungsi untuk mengetahui dan menguji data model regresi yang digunakan terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara bersamaan. Didalam penelitian ini uji F berfungsi untuk menguji pengaruh dari variabel disiplin kerja (DK), karakteristik individu (KI), dan juga kompensasi (KP) terhadap variabel kinerja karyawan (KK). Hasil uji f diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7  
Uji Kelayakan Model

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	340,065	3	113,355	39,160	0,000 <sup>b</sup>
Residual	133,155	46	2,895		
Total	473,220	49			

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari hasil data tersebut dapat di artikan bahwa model regresi layak untuk digunakan menguji pengaruh disiplin kerja (DK), karakteristik individu (KI), dan kompensasi (KP) terhadap kinerja karyawan (KK).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa koefisien determinasi adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar kemampuan dalam menjelaskan pengaruh variasi (naik turunnya) variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian uji  $R^2$ :

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,848 <sup>a</sup>	0,719	0,700	1,701

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai dari uji koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini diartikan bahwa 71,9% variabel dari disiplin kerja (DK), karakteristik individu (KI), dan kompensasi (KP) mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan (KK), sedangkan sisanya adalah sebesar 28,1% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 9**  
**Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig.
Konstan	0,107	0,916
Disiplin kerja (DK)	2,055	0,046
Karakteristik individu (KI)	2,421	0,019
Kompensasi (KP)	4,034	0,000

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 9 diatas diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat di jabarkan sebagai berikut : (a). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel, dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa , Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,046. Sehingga hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima. (b). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel, dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,019. Sehingga hipotesis penelitian ( $H_2$ ) diterima. (c). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel, dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga hipotesis penelitian ( $H_3$ ) diterima.

### Pembahasan

#### Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil dari olah data uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,046. Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dan juga kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja dari karyawan maka semakin tinggi juga kinerja

yang diberikan oleh karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang pertama yaitu "Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel". Berdasarkan hasil tanggapan dari responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang diajukan pada variabel disiplin kerja, yang menghasilkan disiplin dalam mematuhi semua peraturan dan juga tata tertib yang telah ditetapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka karena merasa terdapat pengawasan sehingga membuat mereka lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penerapan disiplin kerja di PT Limas Anugrah Steel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari dengan jawaban dari responden yang sebagian besar memberi tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja dengan pengukuran menggunakan indikator ketepatan waktu kehadiran, penggunaan dan tanggung jawab pemeliharaan peralatan, tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan juga ketaatan karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan hal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Hasibuan (2019:193) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap seorang individu yang dengan sukarela dapat patuh dan juga menjalankan aturan perusahaan, norma-norma yang ada, dan sadar akan tugas yang telah diberikan. Setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja agar semua karyawan yang terlibat dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Jika perusahaan dapat menerapkan disiplin kerja yang baik dan adil maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022), serta Shihab *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Karakteristik Individu Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Didalam penelitian ini variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil dari olah data uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,019. Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti terdapat hubungan yang positif antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang kedua yaitu "Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel". Berdasarkan hasil tanggapan dari responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang diajukan pada variabel karakteristik individu, karyawan yang memiliki keinginan untuk terus belajar hal baru akan dapat meningkatkan kinerja yang mereka punya serta menciptakan inovasi bagi keberhasilan perusahaan. Ivancevich (2018:87) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah orang yang memandang hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah.. Dengan memperhatikan karakteristik individu karyawan, perusahaan dapat lebih mudah mengetahui minat karyawan sehingga kinerja yang diberikan akan maksimal. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suban *et al.* (2020), Galung *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Didalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil dari olah data uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti terdapat

hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menunjang kinerja karyawan yang semakin baik lagi. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Limas Anugrah Steel". Berdasarkan hasil tanggapan dari responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang diajukan pada variabel kompensasi. Hal ini berarti perusahaan sudah memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan. Pada PT Limas Anugrah Steel kompensasi diberikan secara finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, bonus, insentif, dan juga tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi tempat ibadah bagi karyawan. Dengan adanya berbagai kompensasi yang diberikan perusahaan, karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja yang dimiliki. Hasibuan (2019:118) menyatakan kompensasi adalah semua penghasilan yang berupa uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk dari imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Pemberian kompensasi sangat menunjang kinerja karyawan dan keberhasilan dari perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asniwati (2022) dan Hartini (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Barima *et al.* (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan serta pengujian yang telah teruraikan terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Limas Anugrah Steel, maka dapat disimpulkan bahwa : (1). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan di PT Limas Anugrah Steel, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja dari karyawan. (2). Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila karakteristik individu dari tiap-tiap individu karyawan pada PT Limas Anugrah Steel terus dikembangkan, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. (3). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila kompensasi yang ada di PT Limas Anugrah Steel diberikan secara tepat waktu dan juga adil bagi semua karyawan, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

### **Keterbatasan**

Berdasarkan penelitian ini, terdapat keterbatasan sebagai berikut: (1). Dalam melakukan penelitian ini responden yang digunakan hanya 50 orang karyawan PT Limas Anugrah Steel. Hasil penelitian bisa saja berbeda apabila penelitian yang dilakukan melibatkan lebih banyak responden dengan karakteristik yang berbeda-beda, ataupun menggunakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha yang berbeda. (2). Data dari kesalahan dalam penarikan kesimpulan yang tepat didalam memilih jawaban atas pernyataan yang disediakan oleh penulis, karena sifat dari jawaban kuesioner tertutup, responden hanya dapat memilih salah satu dari pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh penulis.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan juga kesimpulan yang sudah di kemukakan, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah : (1). PT Limas Anugrah Steel diharapkan untuk terus memperhatikan dan juga meningkatkan disiplin kerja dari para karyawan. dalam peningkatan disiplin kerja pemimpin dapat melakukan pengawasan secara berkala kepada

karyawan agar tidak ada karyawan yang melanggar peraturan dari perusahaan. Serta diperlukannya peneguran kepada karyawan yang melanggar aturan atau memberikan mereka sanksi., (2). PT Limas Anugrah Steel perlu terus memperhatikan karakteristik individu dari para karyawan terkait dengan pengembangan diri untuk saling menghormati rekan kerja, rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan terus melatih individu karyawan untuk terus menggali minat belajar mereka yang lebih luas lagi. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, (3). PT Limas Anugrah Steel perlu terus memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti upah insentif atau bonus, tunjangan hari keagamaan, serta fasilitas kerja yang memadai. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi secara adil, tepat pada waktunya, dan sesuai dengan peraturan yang ada. Hal tersebut agar para karyawan tetap memberikan kinerja mereka dengan baik untuk perusahaan, (4). Kepada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang belum diteliti pada penelitian ini. Serta memperbesar cakupan ukuran sampel dan unit kerja yang belum di teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnawati. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*. 5(2): 1161-1174.
- Barima, H., A. A. Arofah., dan E. Lestari. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*. 1(2):48-55.
- Galung, N. M. M., I. G. N. A. G. E. T. Kusuma., dan I. M. S. Prayoga. 2022. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment. *Jurnal EMAS*. 3(10):36-46.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifah, F. N. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*. 5(1). 192-199.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, D., G. Kusjono., dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. 1(3):176-185.
- Ivancevich., J. Matteson., dan Michale. T. 2018. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Poluakan, A. K., R. F. Runtuwene., dan S. A. P. Sambul. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 9(2): 70-77.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputri, W. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studo Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Jemur Andayani. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(2):1-17.
- Shihab, M. R., W. Prahiawan., dan V. Maria. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kera, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTSo Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*. 3(3): 5479-5490.
- Suban, G. S., B. Tewal., dan L. Dotulong. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA*. 8(4):332-341.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM Teori , Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi. dan Karyono. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*. 5(1):85-95.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada. Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-10*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).