

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nining Yuningsih<sup>1\*</sup>, Oom Tikaromah<sup>2</sup>, Khairul Ahyar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

\* [nining.yuningsih@pelitabangsa.ac.id](mailto:nining.yuningsih@pelitabangsa.ac.id)

**Abstract.** *This study focused on analysing the relationship between three independent variables compensation, work discipline, and work motivation and employee performance as the dependent variable. To achieve this goal, a sample of 60 respondents was selected. Data collection methods included, observations, questionnaires, and literature review. Data analysis was conducted using a multiple linear regression approach with the assistance of SPSS 25 software. The study's results indicated that overall, compensation, work discipline, and work motivation collectively influence employee performance. However, when analysed individually, work discipline and work motivation showed more significant effects. Based on the coefficient of determination, approximately 54% of the variation in employee performance can be explained by the variables considered in this study.*

**Keywords:** *Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tiga variabel independen (Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, sampel sebanyak 60 responden diambil. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi teknik observasi, kuesioner, serta review literatur. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Namun, ketika dianalisis secara individual, disiplin dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih signifikan. Berdasarkan koefisien determinasi, sekitar 54% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia globalisasi saat ini banyak organisasi dituntut untuk melakukan upaya evolusi agar dapat bersaing dan bertahan dengan baik. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi faktor keberhasilan bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Berhasil ataupun tidaknya suatu organisasi dalam meraih tujuannya bergantung pada kemampuan karyawan yang dapat dinilai dengan kinerja karyawan. Menurut Nur et al., (2023) kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dan merupakan harapan yang diinginkan oleh tiap perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat berarti dalam organisasi, sehingga efisiensi, kualitas dan kinerja perlu ditingkatkan. Menurut Mutaqin et al., (2024) Untuk menciptakan suasana yang dapat membangkitkan peran dan kondisi kerja positif yang dapat mendorong perkembangan dan peningkatan keterampilan secara optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal akan berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan tugas kepada karyawannya tetapi juga mengurus apa yang mereka butuhkan agar mereka dapat bekerja dengan nyaman. Sumber daya manusia terpenuhi dan otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi perhatian utama karena kinerja karyawan yang tinggi akan menyebabkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Untuk dapat mencapai hasil yang optimal tentunya para karyawan harus bekerja sebaik mungkin berdasarkan pengalaman yang dimilikinya, sebagaimana dikemukakan oleh (Perkasa et al., 2019) bahwa kinerja karyawan yakni hasil kerja di mana seorang karyawan dapat melakukan tugas yang berbeda sesuai dengan waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, maka PT. ABC merupakan perusahaan yang berada di Kawasan industri gobel cibitung yang bergerak dibidang manufacturing berusaha untuk meningkatkan sistem kerja perusahaan dan kinerja karyawan di lingkungannya. Hal ini terlihat dari konsistensi perusahaan yang terus mengevaluasi dan melakukan perubahan dalam organisasinya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai adalah dengan mengukur key performance indeks (KPI) sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kinerja karyawan.

Dari hasil observasi yang dilakukan di lapangan terindikasi kinerja karyawan yang kurang baik dapat dilihat dari tabel hasil kinerja karyawan.

Tabel 1. Rekap Hasil Kinerja Karyawan Tahun 2023 PT ABC

Bobot (KPI)	Predikat	Jumlah Karyawan	Persentase %
≤ 32	Buruk	-	-
33-48	Kurang	10	20%
49-64	Cukup	10	20%
65-80	Baik	25	45%
81-100	Sangat Baik	15	25%
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT ABC (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023, dapat diuraikan di predikat “kurang baik” ada 10 karyawan dengan presentase 20%.

Sedangkan predikat “cukup” ada 10 karyawan dengan presentase 20%, sehingga masih ada 20 karyawan yang kinerjanya kurang baik.

Dalam upaya peningkatan kinerja terdapat kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dan pengelola perusahaan guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Istifadah & Santoso, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, karena pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Angreni Haeruddin et al., (2023) apabila penurunan kinerja karyawan berdampak pada kinerja perusahaan, maka perusahaan harus secara serius dalam mengevaluasi kinerja karyawan tersebut berdasarkan keahlian dan kemampuannya agar karyawan tersebut dapat membantu perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang terbebani, jam kerja yang diterima tidak proporsional dan juga kurang merata nya perhatian dalam memberikan tunjangan dan memicu kecemburuan sosial antara para karyawan. Tanpa dukungan kompensasi yang mendukung, karyawan yang saat ini cenderung meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan mengalami kesulitan. Oleh karena itu kompensasi yang dibayarkan harus dilakukan secara benar sehingga berpengaruh pada para karyawan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain masalah kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan masalah disiplin kerja karyawan. Dalam suatu perusahaan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah adanya disiplin kerja pada diri karyawan, apalagi hal tersebut sangat penting sehingga jika tidak mempunyai disiplin kerja, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Menurut Meirizki & Insiatiningsih, (2023) Disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang untuk memenuhi, mematuhi, dan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan di lapangan terindikasi disiplin kerja yang kurang baik hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan yang masih tinggi.

Data mengenai absensi departemen Head Office PT. ABC tahun 2023 dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 2. Absensi Karyawan

Jumlah Karyawan	SD	S	C	A	DT	PC/KP	I
60	25	2	28	0	37	3	9

Sumber: PT ABC (2024)

Keterangan: :

SD : Surat Dokter

S : Sakit

C : Cuti

A : Alfa

DT : Datang Terlambat

PC/KP : Pulang Cepat/Keperluan Pribadi

Berdasarkan Tabel 2, tersebut dapat dilihat bahwa DT (Datang Terlambat) menjadi faktor paling banyak yang mempengaruhi absensi karyawan dikarenakan kurangnya disiplin atau rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Apabila penurunan

produktivitas karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan, maka perusahaan harus serius dalam menilai karyawan berdasarkan kemampuan dan keahliannya sehingga karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain masalah kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah kegiatan yang menginspirasi orang lain atau diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diinginkan (Meirizki & Insiatiningsih, 2023). Adanya motivasi maka karyawan akan memiliki semangat yang sangat tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika tidak ada motivasi maka pegawai tidak akan semangat dalam bekerja sehingga kinerja tidak tinggi dan tidak efektif sehingga tugas yang diberikan tidak dikerjakan secara optimal. Pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan, maka perusahaan sangat perlu untuk terus menjaga agar motivasi karyawan tidak mengalami penurunan oleh karena itu pentingnya setiap perusahaan memberikan motivasi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan (Istifadah & Santoso, 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawan yang ada di perusahaan agar tercipta semangat, menimbulkan rasa percaya pada karyawan dan mempengaruhi karyawan di perusahaan agar mempunyai sikap antusias dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perusahaan hendaknya selalu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik diharapkan dapat mempengaruhi karyawan yang berkinerja buruk sehingga termotivasi untuk ingin berbuat lebih baik dan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Agar perusahaan mempunyai karyawan yang loyal maka perusahaan dapat meningkatkan citranya dan perusahaan dapat berkembang.

Motivasi yang dilakukan pimpinan PT. ABC terhadap para karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu caranya dengan memberi, memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi, dorongan sebelum melakukan pekerjaan, memberikan jaminan kesehatan, dan sebagainya. Pemberian motivasi pada karyawan juga dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka ada hal yang perlu diperhatikan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang kondisi perusahaan saat ini. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Hikmawati, 2020) definisi penelitian kuantitatif adalah analisis data dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif, pada dasarnya mengubah data hasil penelitian ke dalam bentuk deskripsi angka yang mudah dipahami, misalkan saja dalam bentuk persentase. Kemudian dikembangkan menjadi permasalahan beserta pemecahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris lapangan.

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Upah dan Gaji	Interval

Variabel	Indikator	Skala
adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016 dalam Shofwani & Hariyadi, 2019).	2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1-5
Disiplin Kerja (X2) adalah merupakan sikap kesediaan seseorang untuk memenuhi, mematuhi, dan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Menurut (Meirizki & Insiatiningsih, 2023)	1. Ketepatan Waktu 2. Pemanfaatan Sarana 3. Tanggung Jawab Yang Tinggi 4. Ketaatan Terhadap Aturan	Interval 1-5
Motivasi Kerja (X3) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya. Menurut (Handoko, 2003 dalam Barima <i>et al.</i> , 2021)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan Menantang	Interval 1-5
Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil dari kualitas dari kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2017 dalam Yeremia & Nuridin (2022)	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komiten Kerja	Interval 1-5

Sumber : Diolah dengan peneliti 2024

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di ambil kesimpulannya (Hikmawati, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC Departemen HRD sebanyak 60 karyawan. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh yang merupakan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan dengan jumlah sebanyak 60 responden. Identitas responden yang menjadi subjek penelitian ini terdiri dari Usia, Jenis Kelamin dan Pekerjaan, sebagai berikut:

**Tabel 4. Karakteristik Responden**

No	Kategori	Jumlah	%
1	Usia		
	20 - 30 tahun	29	48.33 %
	31 - 40 tahun	19	31.66%
	41 - 50 tahun	8	13.33%
	51 - 60 tahun	4	6.66%
2	Gender		
	Perempuan Laki-laki	23 37	28.33% 61.66%
3	Lama Bekerja		
	1 - 5 tahun	25	41.66%
	6 - 10 tahun 11 - 15 tahun	14 12	23.33% 20.00%

No	Kategori	Jumlah	%
	> 16 tahun	9	15.00%
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK	22	36.67%
	D3/S1	38	63.33%
5	Penghasilan		
	Rp 5.100.000 – Rp 5.800.000	10	17%
	Rp 6.000.000 – Rp 6.500.000	4	6%
	Rp 7.000.000 – Rp 7.500.000	12	20%
	> Rp 8.000.000	34	57%
6	Status Kepegawaian		
	Pegawai kontrak	7	11.67%
	Pegawai Tetap	53	88.33%

Statistik atau analisis sangat penting dalam suatu kajian karena statistik deskriptif tujuan yang bermanfaat untuk analisis tanggapan responden untuk setiap indikator dalam kuesioner. Penelitian akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata setiap variabel, dibagi menjadi 5 kategori sebagai berikut :

**Tabel 5. Kategori Interval**

Kategori	Interval
Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju	1.00 - 1.80
Rendah/Tidak Setuju	1.81 - 2.60
Sedang/Netral	2.61 - 3.40
Tinggi/Setuju	3.41 - 4.20
Sangat Tinggi/Sangat Setuju	4.21 - 5.00

Sumber : Imam Ghozali (2018)

Interval dalam kategori diatas diperoleh dari diperhitungkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{(\text{nilai minimal} - \text{nilai maksimal})}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Nilai maksimal dan minimal dalam perhitungan interval diatas diperoleh dari nilai skor skala likert, dimana diketahui skor maksimal dalam skala likert adalah 5 dan minimal 1.

**Tabel 6. Nilai Rata-rata statistik deskriptif variabel penelitian**

No	Variabel	Mean	Std Dev	Kategori
1	Kompensasi (X1)	4,18	0,113	Tinggi
2	Disiplin kerja (X2)	4,67	0,054	Sangat Tinggi
3	Motivasi kerja (X3)	4,48	0,189	Sangat Tinggi
4	Kinerja karyawan (Y)	4,62	0,046	Sangat Tinggi

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas**

No. Item	Rhitung	Rtabel 5%	Cronbach Alpha (std 0.70)	Keterangan
Kompensasi (X1)			0.781	Reliabel
X1.1	0,786	0,254		Valid

No. Item	Rhitung	Rtabel 5%	Cronbach Alpha (std 0.70)	Keterangan
Kompensasi (X1)			0,781	Reliabel
X1.2	0,665	0,254		Valid
X1.3	0,877	0,254		Valid
X1.4	0,771	0,254		Valid
Disiplin kerja (X2)			0,806	Reliabel
X2.1	0,684	0,254		Valid
X2.2	0,750	0,254		Valid
X2.3	0,746	0,254		Valid
X2.4	0,827	0,254		Valid
X2.5	0,764	0,254		Valid
Motivasi kerja (X3)			0,810	Reliabel
X3.1	0,666	0,254		Valid
X3.2	0,792	0,254		Valid
X3.3	0,782	0,254		Valid
X3.4	0,871	0,254		Valid
X3.5	0,684	0,254		Valid
Kinerja karyawan (Y)			0,906	Reliabel
Y.1	0,760	0,254		Valid
Y.2	0,809	0,254		Valid
Y.3	0,804	0,254		Valid
Y.4	0,848	0,254		Valid
Y.5	0,872	0,254		Valid
Y.6	0,733	0,254		Valid
Y.7	0,789	0,254		Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS 25 2024

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan analisis persamaan regresi linier yang dilakukan dengan SPSS 25, maka diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,091	3,101		2,931	,005
Kompensasi	,322	,117	,286	2,754	,008
Disiplin Kerja	,413	,184	,276	2,243	,029
Motivasi Kerja	,367	,119	,351	3,075	,003

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS 25 2024

Berdasarkan tabel 8 analisis linier berganda diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien dari masing-masing variabel kompensasi (X1) sebesar 0,322, disiplin kerja (X2) sebesar 0,413, dan motivasi kerja (X3) 0,367 dan nilai konstanta 9,091. Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,091 + 0,322 (X1) + 0,413 (X2) + 0,367 (X3)$$

Berdasarkan Tabel 8, nilai konstanta sebesar 9,091 berarti perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kinerja karyawan PT, ABC ketika variabel bebasnya, yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sama dengan nol.

Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar 0,322, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompensasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan 0,322 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,322 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap. Kompensasi memiliki nilai signifikan 0.008 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0.322 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh 2,754 lebih besar dari t tabel yaitu 1,671. berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas Kompensasi (X1) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja sebesar 0,413, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan 0,413 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,413 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan 0,029 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,413 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,243 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,671. berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas Disiplin Kerja (X2) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0,367 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan 0,367 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi akan menurunkan kinerja karyawan 0,367 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap. Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan 0.003 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif yaitu 0,367 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,075 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,671. berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas Motivasi Kerja (X3) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,263	3	104,421	24,157	,000 <sup>b</sup>
	Residual	242,070	56	4,323		
	Total	555,333	59			

Berdasarkan pada Tabel 9, pada Uji F Simultan diketahui sig untuk pengaruh X1,X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $24,157 > F_{tabel}$  2,758. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan X1,X2 dan X3 terhadap Y, artinya semua variabel dalam penelitian ini mempengaruhi Kinerja Karyawan PT ABC. Jadi variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan.



### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis Koefisien Determinasi yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana hubungan dinyatakan oleh tanda negatif dan positif. Apabila  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif, sangat kuat dan bersifat searah, artinya kenaikan atau penurunan nilai X terjadi bersama dengan kenaikan atau penurunan nilai Y (Imam Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil Uji Koefisien Determinasi menggunakan bantuan *software IBM SPSS statistic version 25 for windows* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 <sup>a</sup>	,564	,541	2,079	1,920

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS 25 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 10, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,1%. Sedangkan sisanya yaitu 45,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC.

#### **Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil dari penelitian menggunakan SPSS 25 menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan  $0,008 < 0,05$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,322 sedangkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh 2,754 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,671 Sehingga disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian gaji dan tunjangan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. ABC. Hasil ini relevan dengan temuan peneliti sebelumnya Istifadah & Santoso (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil dari penelitian menggunakan SPSS 25 menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan  $0,029 < 0,05$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif 0,413 sedangkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh 2,243 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,671 Sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan karyawan melakukan disiplin yang baik dengan datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. ABC. Hasil ini relevan

dengan temuan peneliti sebelumnya Yeremia & Nuridin, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karawan pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yeremia & Nuridin, 2022) dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar  $0,000 <$  (lebih kecil) dari  $0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8,960 >$  (lebih besar) dari  $t_{tabel}$  sebesar  $2,048$  sehingga hal tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil dari penelitian menggunakan SPSS 25 menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan  $0,003 < 0,05$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif  $0,367$  sedangkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh  $3,075$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$   $1,671$  Sehingga disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan dengan memberikan kepercayaan atas hasil kerja dan memberikan peluang untuk maju bagi karyawan maka akan meningkatkan motivasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan PT. ABC. Hasil ini relevan dengan temuan peneliti sebelumnya Muhamad Marlius & Pebrina, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. Menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marlius & Pebrina, 2022) dapat dilihat bahwa nilai sig  $0,013 <$  (lebih kecil) dari  $0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,579 >$  (lebih besar) dari  $t_{tabel}$   $2,013$  sehingga hal tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Simultan Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil dari penelitian menggunakan SPSS 25 menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan secara simultan terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $24,157 > F_{tabel}$   $2,758$ , maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini relevan dengan temuan peneliti sebelumnya (Pratama, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Menyatakan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) dapat dilihat bahwa nilai adalah  $0,000 <$  (lebih kecil) dari  $0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $56,338 > F_{tabel}$   $2,706$ . sehingga hal tersebut secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

### **SIMPULAN**

Kinerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah baik dan menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah baik dan menentukan kinerja karyawan. Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. ABC. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan sampel penelitian serta variabel penelitian diluar variabel yang telah diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX SEMARANG (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Solusi*, 16(4), 141-156. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672>
- Amrulloh, A., Kosim, M., & Yuningsih, N. (2024, February). PENGARUH KEPERIBADIAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PT. TENANG JAYA SEJAHTERA KARAWANG. In *Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 876-885).
- Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126-137.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021a). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(2), 48-55.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021b). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Gandung, M. (2021). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Telkom Indonesia Tbk. Sto Ciputat, South Tangerang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 95-106.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Ponorogo.
- Hidayat, W., Budiman, A., Husna, A., & Endah, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera Semarang. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 11(1), 14-51.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* (edisi 9). Universitas Ponorogo,.
- Iptian, R., Zamroni, ;, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.

- Junedi, J., & Yahya, A. (2023). Pengaruh Spiritualitas Kewirausahaan, Pemasaran Media Sosial dan Kompetensi Wirausaha terhadap Kinerja Usaha pada Umkm Kabupaten Bekasi. *Syntax Idea*, 5(5), 554-561.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Meirizki, E., & Insiatiningsih. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL BANTUL. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* (Vol. 3, Issue 2).
- Mutaqin, Basyid, A., & Marsudi. (2024). Mutaqin, Basyid dan Marsudi - Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnremi : Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 657–660.
- Yuningsih, N., Maryadi, A., & Rustianah, R. (2023). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pengawasan Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 275-282.
- Novia, \*, Ramadani, A., Ramadani, N. A., Raja, M., Haji, A., Hendrayady, A., & Kurnianingsih, F. (2024). Hubungan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. *WISSEN : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 3032–2413. <https://doi.org/10.62383/wissen.v2i1.42>
- Nur, R., Dika, F., Kusumah, A., Ramadhan, R. R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).
- Perkasa, D. H., Mariah, & Ajis, A. (2019). DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT NUSANTARA INFRASTRUCTURE TBK JAKARTA). *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(2), 114–126.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 7(3), 80–89.
- Pratama, R. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PESISIR SELATAN. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 312–316.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Rini, P. I., & Mustika, N. (2023). Rini - Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *JURNAL EMAS*, 4(2).
- Saraswati, N. P. A. S., Andika, A. W., & Laksmi, N. W. A. D. (2024). JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1).
- Sari, I. R., SE, M. A., Yuningsih, N., Christanti, S. A., SE, M., Devi Anggraeni, S. E., ... & Seneru, W. (2023). *KONSEP DASAR MANAJEMEN BISNIS*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Setiyanungrum, A., & Darmawan, A. (2024). Setiyanungrum-Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(1).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS. *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(1).

- Wijaya, H. F. A., & Kartini, I. A. N. (2022). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) SURABAYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(01). <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA ADIPERKASA, TBK. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.669>