

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. QOMISHU

Novantio Putra Rizki⁽¹⁾, Chatarina Yunita⁽²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Asa Indonesia, Jakarta

e-mail: novantioputrar@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

3 September 2023

Accepted:

29 Desember 2023

Available online:

29 Desember 2023

Keywords:

*Kompensasi; Motivasi; Disiplin
Kerja; Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze whether Compensation, Motivation, and Work Discipline have an impact on the Employees Performance of PT. Qomishu. This research methodology uses quantitative research techniques, namely by distributing questionnaires to employees and then testing using multiple linear regression methods. In this study, the data was processed using IBM SPSS version 25 application. This research sample was obtained from employees of PT. Qomishu has 118 permanent employees. The results of research that have been carried out show that the variables of Compensation, Motivation, and Work Discipline affect the Performance of PT. Qomishu.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Qomishu. Metodologi penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif, yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada karyawan lalu diuji menggunakan metode regresi linier berganda. Pada penelitian ini data diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Sampel penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Qomishu sebanyak 118 karyawan tetap. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Qomishu.

PENDAHULUAN

Karena ada persaingan ketat di era globalisasi ini, sumber daya manusia (SDM) harus dapat ditingkatkan agar menjadi orang proaktif yang bersemangat untuk belajar dan mampu bekerja dengan cepat dan efisien, sehingga kemampuan mereka dapat tumbuh dengan sukses.

Perusahaan yang ingin mendapatkan keunggulan kompetitif tidak hanya harus menjadi pemimpin dalam teknologi, tetapi juga memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan, menjadikan SDM sebagai aset terpenting bagi bisnis. Karyawan yang tidak siap menghadapi tantangan dan perubahan yang akan mereka hadapi di masa depan adalah tuntutan terbesar pada kemampuan perusahaan untuk tetap menguntungkan. Di era globalisasi, sumber daya manusia yang tidak mampu memenuhi tuntutan melihat pekerjaan mereka sebagai beban.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sangat krusial untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi harus lebih berharga daripada organisasi lain karena pentingnya manusia dalam persaingan jangka pendek dan jangka panjang dalam agenda bisnis. Suatu organisasi dapat berhasil mempengaruhi pasar jika dapat menyoroti manfaatnya atas perusahaan yang bersaing dalam berbagai cara (Bangun, 2012).

Dibandingkan dengan sumber daya lain, sumber daya manusia memiliki dampak yang lebih besar pada seberapa baik organisasi beroperasi. Manajemen sumber daya manusia organisasi akan menentukan keberhasilannya di masa depan. Tugas manajemen organisasi akan mencakup sejumlah besar manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif akan menghambat efektivitas. Berbagai faktor memiliki dampak signifikan pada seberapa kompleks manajemen sumber daya manusia. Ini konsisten dengan kemajuan dan peningkatan terkini Penyebab eksternal seperti lingkungan yang berubah, kemajuan teknis yang cepat, daya saing global, dan situasi ekonomi yang tidak menentu hanyalah beberapa alasan mengapa bisnis terus mencari cara yang lebih baik untuk menggunakan sumber daya manusia mereka. variabel internal, seperti kebutuhan akan pekerja yang berkualitas. Faktor penentu utama organisasi adalah sumber daya manusianya. Organisasi, dalam bentuk apa pun dan untuk alasan apa pun, didirikan di atas berbagai ide yang bermanfaat bagi manusia, dengan manusia mengelola misi selama implementasi. Jadi, dalam semua tindakan organisasi, manusia adalah aspek strategis (Purnaya, 2016).

Kompensasi ialah pemasukan yang berbentuk fisik maupun tidak fisik yang diterima pekerja sebagai balasan jasanya untuk perusahaan. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hardiansyah et al., 2019). Kompensasi merupakan motivasi utama pegawai mengerahkan pengetahuan, kemahiran, tenaga, serta waktu untuk mendapatkan upah atas kinerja kerja yang dihasilkan (Sinambela, 2016). Kompensasi bagi karyawan adalah tujuan utama mereka melakukan pekerjaan demi perusahaan, dan besarnya kompensasi menentukan seberapa besar kinerja yang akan karyawan berikan kepada perusahaan. Pernyataan ini dibantu oleh penelitian terdahulu yang dianalisa (Heriyanto, 2020).

Motivasi merupakan setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan dan yang menunjukkan integritas pegawai untuk beroperasi, dengan arti lain integritas ialah pantulan sederhana dari motivasi (Istifadah & Santoso, 2019). Karyawan yang sedang tertekan dalam pekerjaan akan kembali normal jika adanya motivasi, terutama dari atasan. Pernyataan ini dibantu oleh penelitian terdahulu yang dianalisa (Heriyanto, 2020).

Disiplin Kerja merupakan jalan untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi *Standart Operational Prosedure* yang ditetapkan di tempat kerja (Sinambela, 2016). Banyak pekerjaan terbengkalai, dan terlihat ada yang tidak menghadiri *morning briefing* yang dilaksanakan oleh perusahaan dikarenakan masih ada yang datang tidak tepat waktu. (Nancy et al., 2020). Dengan adanya disiplin kerja akan sangat memudahkan dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, karena peraturan dibuat perusahaan agar semua berjalan tanpa adanya masalah dari kedua belah pihak. Pernyataan ini dibantu dengan penelitian terdahulu yang dianalisa (Istifadah & Santoso, 2019).

Kinerja mengandung arti hasil kerja yang bisa dijangkau pegawai dalam organisasi sebanding dengan kapasitas dan tanggung jawab (Hardiansyah et al., 2019). Kinerja merupakan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, membantu mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan, mengelola kerangka kerja bagi atasan (Sinambela, 2016).

Tujuan penelitian ini dibuat guna memahami dan mempelajari efek kompensasi, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Qomishu. PT. Qomishu, yang berlokasi di Jl. Reformasi Raya No.62, RT. 06 / RW. 02, Pd. Aren, Kecamatan. Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15224, ialah satu dari beberapa perusahaan swasta yang berjalan di bagian *fashion* yang fokus pada pengembangan produk muslim pria.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Teori Kompensasi Menurut Hanggraeni (2012) merupakan salah satu aspek kunci dan perhatian banyak perusahaan dalam mempertahankan dan memikat sumber daya manusia yang terampil adalah kompensasi. Apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang disediakan oleh organisasi untuk pekerjaan yang diselesaikan dianggap sebagai kompensasi. Korporasi harus memperhatikan sistem kompensasi ini dengan serius dan mengelolanya dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan emosi ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima jika tidak dikelola secara efektif. Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Karena salah satu aspek yang paling rumit dari hubungan kerja adalah remunerasi. Prinsip-prinsip inti organisasi diperkuat melalui sistem pembayaran, yang juga membuatnya lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).

Salah satu aspek yang paling rumit dan menuntut manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi karena mempengaruhi tujuan strategis organisasi secara jangka panjang dan membawa banyak bobot. Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan memiliki dampak besar pada seberapa termotivasi mereka di tempat kerja dan seberapa baik kinerja mereka. Perusahaan yang menetapkan gaji pada tingkat yang mempertimbangkan kondisi kehidupan rata-rata akan mendorong karyawan untuk bekerja keras. Hal ini disebabkan oleh terpenuhinya atau tidaknya persyaratan dasar karyawan dan keluarganya berdampak pada motivasi karyawan. (Sudaryo et al., 2018).

Kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka, sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan (Suryani et al., 2020).

Adapun indikator-indikator Kompensasi dalam penelitian ini menurut (Rivai Zainal, 2009) adalah: Pembayaran gaji, Pembayaran Insentif, Asuransi. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Hardiansyah et al., 2019; Istifadah & Santoso, 2019; Nancy et al., 2020; Sari & Pancasasti, 2022) Kompensasi berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan, maka dari itu peneliti menganjurkan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi

Salah satu faktor kunci dalam mempengaruhi perilaku seseorang, terutama perilaku di tempat kerja, adalah motivasi. Memahami pembentukan proses motivasi diperlukan untuk memotivasi orang lain. Beberapa situasi, seperti desainer grafis yang menghabiskan banyak waktu di depan layar dan sering lupa makan atau tidur atau petugas pemadam kebakaran yang siap mempertaruhkan nyawa mereka memadamkan api, membuat Anda bertanya-tanya apa yang memotivasi orang untuk bertindak dengan cara seperti itu. Apa yang memotivasi orang untuk bertindak dengan cara ini dapat disimpulkan dari apa yang menyebabkan mereka bertindak dengan cara ini. Dapat diklaim bahwa seluruh elemen fisik adalah apa yang mendorongnya, dan psikolog membatasi gagasan motivasi ke tingkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan memberikan panduan. Dengan demikian, unsur-unsur yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku atau keinginan seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan, apakah itu bermanifestasi sebagai upaya yang kuat atau lemah, digambarkan sebagai motivasi. (Hariandja, 2002)

Kata "motivasi" sering digunakan dalam pidato. Kesiapan seseorang untuk melakukan suatu tindakan disebut sebagai motivasi. Misalnya, seseorang mungkin terinspirasi untuk melakukan sesuatu yang baru karena mereka menginginkan pujian atau pengalaman.

Motivasi merupakan kemauan menjalankan usaha yang dikondisikan oleh keahlian demi mendapatkan kebutuhan individu (Sedarmayanti, 2016). Motivasi merupakan kata latin, yaitu *movere* yang dapat diartikan dorongan yang menghasilkan suatu aktivitas atau sikap, dalam bahasa Inggris, *motivation* yang berarti hal yang menyebabkan kemauan. Motivasi secara harfiah mengacu pada tindakan memberikan motif. Seseorang biasanya memiliki alasan untuk melakukan apa saja. Ketika seseorang mengambil suatu kegiatan secara sukarela, tidak diragukan lagi ada tujuan atau tujuan di baliknya. Motivasi inti seseorang adalah keinginan mereka untuk kebanggaan, martabat, dan mungkin kekayaan moneter (Suwatno & Juni Priansa, 2018).

Kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka, sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan (Suryani et al., 2020).

Indikator dari motivasi menurut Afandi, (2016) ada 3 yaitu: pengakuan dari atasan, prestasi kerja, fasilitas kerja. Pernyataan sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Hardiansyah et al., 2019; Istifadah & Santoso, 2019; Nancy et al., 2020; Sari & Pancasasti, 2022) yang menyatakan adanya hubungan positif antara Motivasi kepada Kinerja Karyawan, maka peneliti menganjurkan hipotesis kedua yaitu:

H₂: Terdapat pengaruh relevan Motivasi kepada Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin ialah suatu gerakan manajemen untuk semua pegawai di perusahaan agar melengkapi permintaan dari berbagai ketentuan (P. Siagian, 1996). kegiatan mereka. Disiplin Kerja bisa dipandang sebagai sesuatu yang banyak kegunaannya, bila tersedianya

Disiplin di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang mematuhi aturan institusi serta disiplin kerja akan mendapatkan suasana kerja yang baik (Sutrisno, 2009).

Menurut (Yusup, 2021) kerja diartikan sebagai suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang (individu) untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, untuk mendapatkan imbalan baik berupa uang maupun barang. Kerja adalah seluruh aktivitas fisik dan mental yang dilakukan oleh seorang individu untuk melakukan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2007).

Disiplin di tempat kerja dapat dipandang memiliki keuntungan yang signifikan bagi bisnis dan personal. Disiplin kerja akan membantu perusahaan menjaga ketertiban dan melaksanakan tugas tanpa terhambat, menghasilkan hasil terbaik. Semangat kerja karyawan akan meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja yang baik, yang juga akan menguntungkan pengusaha. Karyawan kemudian dapat melakukan tugas mereka dengan kesadaran penuh dan dapat mengerahkan sebanyak mungkin energi dan pemikiran mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009).

Kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka, sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan (Suryani et al., 2020).

Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja dalam pengkajian ini menurut (Hasibuan, 2007) yaitu : keadilan, sanksi hukuman, ketegasan. Pernyataan ini diperkuat oleh pengkajian terdahulu yang dianalisa (Hardiansyah et al., 2019; Istifadah & Santoso, 2019; Nancy et al., 2020; Sari & Pancasasti, 2022) sehingga Disiplin Kerja berdampak kepada Kinerja Karyawan, maka peneliti mengajukan hipotesis kedua yaitu:

H₃: Terdapat pengaruh relevan Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari keinginan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kompetensi tertentu. Kemauan dan bakat seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka di perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai Zainal et al., 2015). (Suwatno & Juni Priansa, 2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Kinerja juga dapat dilihat sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "level of performance" atau tingkat kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi adalah karyawan dengan produktivitas kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya.

Menurut Abdullah, (2018) karyawan adalah sumber daya manusia yang bekerja di suatu institusi pemerintahan ataupun swasta. Menurut (Musaneff, 1989) karyawan/pegawai adalah orang yang melakukan tugas untuk kepentingan pemerintah atau organisasi perusahaan swasta dalam bentuk upah dan tunjangan. Tujuan organisasi tidak akan terpenuhi dengan cara yang diharapkan jika tidak ada manusia yang hadir sebagai pekerja. Jika kerja sama tidak tercapai dengan individu yang benar-benar sesuai kriteria, alat akan menjadi objek lamban dan waktu akan hilang. Karyawan adalah alat yang bergerak dan mengintensifkan tindakan lembaga pemerintah untuk berjalan menuju tujuannya jika itu adalah sebuah organisasi.

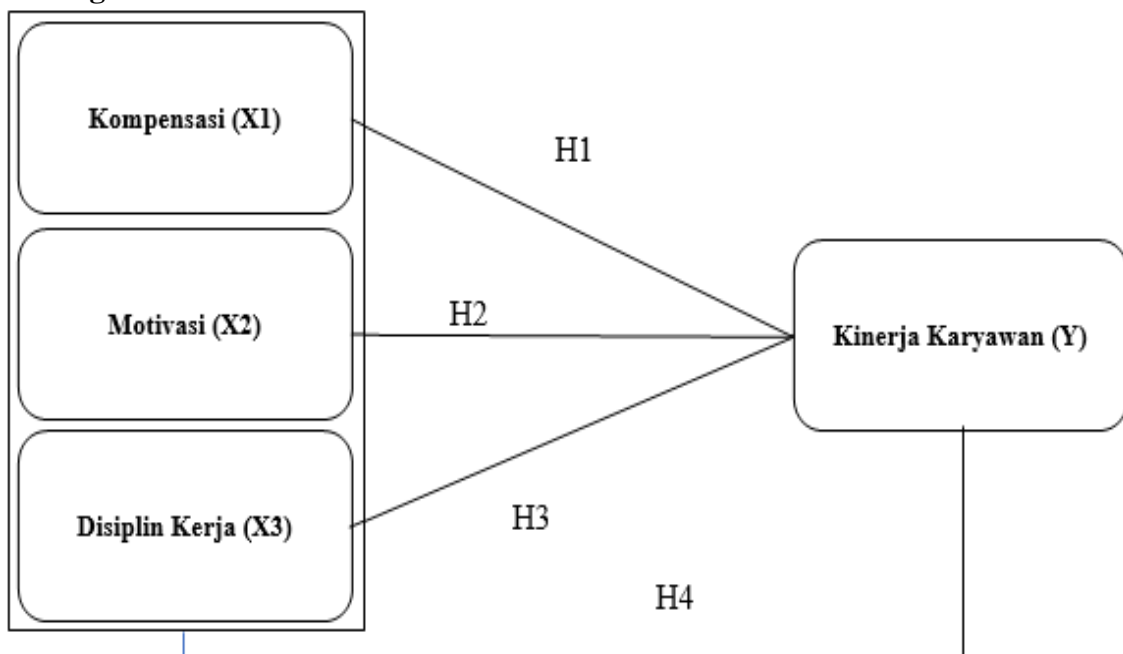
Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan akan dapat memahami dan menerimanya dengan mudah. Seorang guru, misalnya, harus mampu memahami dan merangkul tujuan organisasi untuk memfokuskan upaya dan ide-idenya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolahnya. Tentu saja, kapasitas instruktur untuk memenuhi tanggung jawab mereka dalam proses belajar mengajar, harus ditingkatkan di samping pemahaman dan penerimaan mereka terhadap tujuan (Sinambela, 2016).

Kemampuan untuk mengkarakterisasi tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi selama tahap perencanaan, tahap implementasi, dan tahap pasca kegiatan merupakan persyaratan untuk pengukuran kinerja, baik kuantitatif maupun kualitatif. Untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan yang bersangkutan, pengukuran kinerja juga digunakan untuk memastikan bahwa kinerja sehari-hari menunjukkan kemajuan. Maka dari itu, indikator-indikator Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah: kuantitas, penekanan biaya, waktu, kualitas (Kasmir, 2016).

Teori ini ditunjang oleh penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Hardiansyah et al., 2019; Istifadah & Santoso, 2019; Nancy et al., 2020; Sari & Pancasasti, 2022) Sehingga peneliti menganjurkan hipotesis keempat sebagai berikut:

H₄: Ada pengaruh relevan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Befikir

Sumber: Penulis

Berlandaskan penelitian yang sudah dipresentasikan, maka dapat dimasukan hipotesis penelitian H₁: Diasumsikan Kompensasi memegang pengaruh positif dan relevan kepada Kinerja Karyawan. H₂: Diasumsikan Motivasi memegang pengaruh positif dan relevan kepada Kinerja Karyawan. H₃: Diasumsikan Disiplin Kerja memegang pengaruh positif serta relevan pada Kinerja Karyawan. H₄: Diasumsikan Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja memegang pengaruh positif serta relevan pada Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Seluruh karyawan tetap PT. Qomishu menjadi subjek penelitian ini Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif dengan melakukan penelitian *survey* berdasarkan data dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden. Metodologi penelitian ialah cara berfikir ilmiah secara logis, berdasarkan pengalaman, dan akurat yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian (Jaya, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Pada langkah ini, data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang menanyakan tentang Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penyebaran kuesioner, yang menggunakan skala Likert terhadap empat faktor yang ada, dilakukan pada Juni 2023 di antara 118 responden.

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61076888
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.088
	Negative	-.081
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 ^{c,d}

Sumber: SPSS25 for windows (diolah penulis)

Hasil dari uji olah data diatas, dapat disimpulkan bahwa Uji Normalitas dapat dikatakan normal, jika Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari *Alpha*, yang berarti Asymp. Sig (2-tailed) $0.162 > 0.05$ yang berarti data pada Uji Normalitas ini dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji korelasi antar variable bebas dalam model regresi. Pada uji ini jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10,0$ dan *Tolerance* $> 0,1$ maka dapat dikatakan regresi tidak menunjukkan gejala multikolineritas.

Table 8. Uji Multikolinerisitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

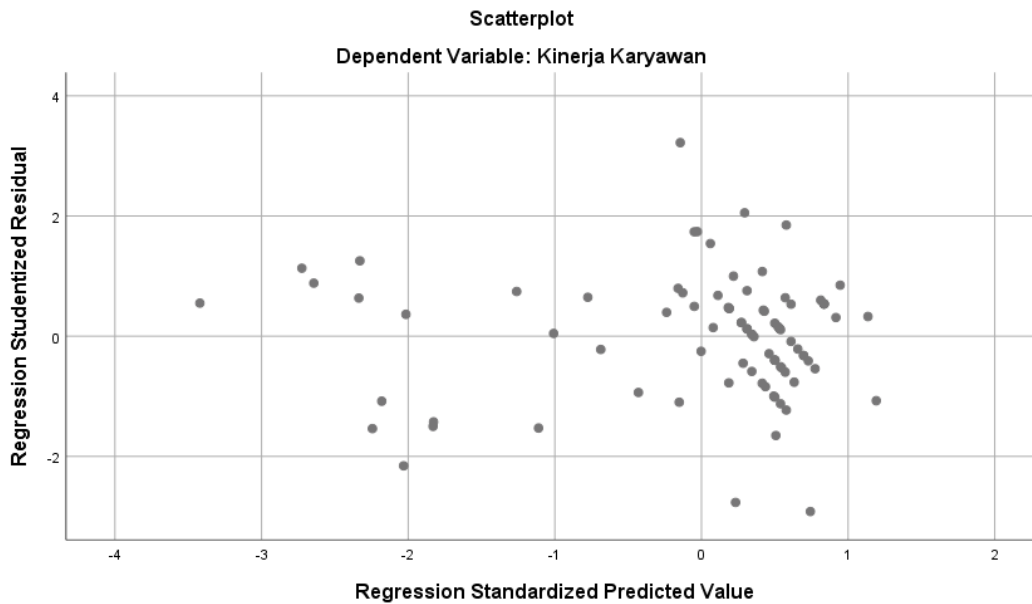
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.933	1.192		1.621	.109		
	Kompensasi	.163	.055	.193	2.948	.004	.313	3.192
	Motivasi	.173	.075	.145	2.316	.023	.346	2.892
	Disiplin Kerja	.687	.072	.658	9.532	.000	.282	3.542

Sumber: SPSS25 for windows (diolah penulis)

Data yang telah diolah tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance tiap variabel > 0.10 dan nilai VIF tiap variabel < 10.0

Uji Heterokedastisitas

Charts



Gambar 2. Uji Heterokedisitas
 Sumber: SPSS25 for windows (diolah penulis)

Data yang telah diuji tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik tidak berkumpul, tersebar atau terpenjar.

Uji Linearitas

Tabel 3. Uji Linearitas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Kompensasi	Linearity	1350.468	1	1350.468	250.030	.000
Kinerja Karyawan *Motivasi	Linearity	1263.400	1	1263.400	270.936	.000
Kinerja Karyawan *Disiplin Kerja	Linearity	1677.123	1	1677.123	769.226	.000

Sumber: SPSS25 for windows (diolah penulis)

Berdasarkan penelitian yang terdapat di tabel 3, bahwa nilai signifikan pada Kompensasi adalah <0.000, nilai signifikan pada Motivasi < 0.000, dan nilai signifikan pada Disiplin Kerja adalah < 0.000. Ketiga variabel memiliki nilai signifikan linearity

kurang dari 0.05 yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki hubungan linear sehingga dapat diartikan bahwa asumsi linearitas terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable indepen terhadap variable dependen. Adapun model regresi yang menunjukan hubungan antara variable kompensasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient B		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.933	1.192		1.621	.109
1 X1	.163	.055	.193	2.948	.004
X2	.173	.075	.145	2.316	.023
X3	.687	.072	.658	9.532	.000

Sumber: SPSS25 for windows (diolah penulis)

$$Y = 1.930 + 0.175 X1 + 0.142 X2 + 0.699 X3$$

Tabel 6 menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1.933 menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai tanpa variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi) yang setara dengan nilai konstanta sebesar 1.933.

Uji t

Tabel 7. Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.621	.109
X1	2.948	.004
X2	2.316	.023
X3	9.532	.000

a. Dependen Variable: Y

Sumber: SPSS25 for windows (diolah penulis)

Hasil dari pengolahan data, dapat dinyatakan nilai t hitung untuk variabel X₁ adalah 2.948 > 1.988, dengan signifikan 0.001 < 0.05 seperti tabel 7, yang memperlihatkan bahwa variabel X₁ berpengaruh terhadap Y₁.

Hasil dari pengolahan data, dapat dinyatakan nilai t hitung untuk variabel X₂ adalah 2.316 > 1.988, dengan signifikan 0.001 < 0.05 seperti tabel 7, yang memperlihatkan bahwa variabel X₂ berpengaruh terhadap Y₁.

Hasil dari pengolahan data, dapat dinyatakan nilai t hitung untuk variabel X₃ adalah 9.532 > 1.988, dengan signifikan 0.001 < 0.05 seperti tabel 7, yang memperlihatkan bahwa variabel X₃ berpengaruh terhadap Y₁

Uji F

Tabel 8. Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1732.498	3	577.499	219.556	.000 ^b
	Residual	220.945	84	2.630		
	Total	1953.443	87			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: SPSS25 for windows (diolah penulis)

Berdasarkan tabel 8 di atas hasil uji memperoleh nilai F hitung untuk X_1 , X_2 , dan X_3 sebesar $219.556 > 2.48$ dengan signifikan $0.000 < 0.05$, yang menunjukkan adanya pengaruh antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y_1 .

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.942 ^a	.887	.883	1.622	

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable : Y

Sumber: SPSS25 for windows (diolah penulis)

Berdasarkan tabel 9 dapat diidentifikasi nilai *Adjusted R Square* adalah 0.887. Besarnya pengaruh dari Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) yaitu 88,7%.

Penulis menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang relevan antara kompensasi dan kinerja karyawan berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan. Dari hasil penelitian, nilai t-hitung 2.948 dan nilai t-tabel 1.988 yang menunjukkan bahwa H_1 dapat diterima. Hasil penelitian didukung oleh (Nugraha & Tjahjawati, 2018) yang menyatakan adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Jika terdapat kompensasi tentu akan menambah motivasi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka, karena kompensasi merupakan bayaran yang diterima karyawan atas waktu dan tenaga yang telah diberikan untuk perusahaan. Di sisi lain, perusahaan juga memerlukan karyawan yang termotivasi dan produktif untuk mencapai tujuan mereka.

Penulis menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang relevan antara motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan. Dari hasil penelitian, nilai t-hitung adalah 2.316 dan nilai t-tabel 1.988 yang menunjukkan bahwa H_2 tidak dapat diterima. Berbeda dengan hasil penelitian oleh (Ady & Wijono, 2013) yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Karyawan dapat memanfaatkan motivasi sebagai panduan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berasal dari berbagai sumber, seperti lingkungan dan kondisi kerja, selain pujian dari rekan kerja atau atasan.

Penulis menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang relevan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan. Dari hasil penelitian, nilai t-hitung 9.532 dan nilai t-tabel 1.988 yang menunjukkan bahwa H_3 dapat diterima. Hasil penelitian didukung oleh (Sazly & Winna, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Kita dapat melakukan semua tugas

lebih cepat jika kita mengadopsi pendekatan disiplin. sehingga pekerja dapat membayar pekerjaan lain dengan mencencil atau bahkan terlibat dalam kegiatan pemenuhan yang mereka pilih. Untuk mengembangkan sikap yang lebih bertanggung jawab dan membuat pekerja lebih menghargai waktu mereka, disiplin juga penting.

KESIMPULAN

Dari ketiga variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karawan. Adapun hasil penelitian yang sudah diteliti, dapat ditarik kesimpulan, yaitu Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y_1), dibuktikan oleh data yang diperoleh dari hasil nilai yang didapat, yaitu nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y_1), dibuktikan oleh data yang diperoleh dari hasil nilai yang didapat, yaitu nilai t hitung $<$ nilai t tabel. Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y_1), dibuktikan oleh data yang diperoleh dari hasil nilai yang didapat, yaitu nilai t hitung $>$ nilai t tabel.

SARAN

Dari ketiga variabel diatas, ada beberapa saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, yaitu Perusahaan perlu mempertahankan Kompensasi (X_1), Motivasi (X^2), dan Disiplin Kerja (X_3) dikarenakan ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y_1). Disiplin Kerja (X^3) mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan. Pimpinan disarankan mampu mempertahankan kinerjanya untuk memotivasi karyawan lebih baik lagi, dan membimbing semua karyawan agar terjaga kinerjanya. Motivasi (X^2) mempunyai pengaruh terendah. PT. Qomishu disarankan untuk mengadakan *Employee of the Month* agar karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Untuk penelitian selanjutnya, penulis berharap bisa menambahkan variabel yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan yang belum diteliti, seperti Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. Rahmat Hakim (ed.)). Aswaja Pressindo.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. I. Syaebani (ed.)). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hardiansyah, A., Soehardi, & Tussoleha Rony, Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.821>
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. Hardiwati (ed.); Pengadaan,). PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- 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. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (F. Husaini, M. Fikri, & D. Syahputra (eds.)). ANAK HEBAT INDONESIA.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Musanef. (1989). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. CV HAJI MASAGUNG.
- Nancy, A., Adda, H. W., & Murad, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 5(3), 320–329. <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.163>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- P. Siagian, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Pramesta (ed.)). CV ANDI OFFSET.
- Rivai Zainal, V. (2009). Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In *Jakarta: PT Rajarafindo Persada* (3rd ed.).
- Rivai Zainal, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 1–14. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83.
<https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (D. Sumayyah (ed.)). PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. In T. Erang (Ed.), *Yogyakarta: Penerbit Andi*. ANDI.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. NILACAKRA.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry (ed.)). KENCANA.
- Suwatno, & Juni Priansa, D. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. ALFABETA.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia - Berbasis Kompetensi* (S. Norawati (ed.)). CV. LD MEDIA.