

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Achmad Adi Laksono

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

laksonoachmadadi@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 15/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

In this study, the objective is to examine the influence of discipline, motivation, and compensation on employee performance, both individually and collectively. The research adopts a quantitative approach and employs causal research methods. A sample of 40 employees was selected using multivariate analysis techniques. Data analysis involved validity testing, reliability testing, descriptive analysis, classical hypothesis testing, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing using SPSS software version 25. The findings reveal that discipline has a significant individual-level impact on employee performance, whereas motivation does not show a significant effect. Furthermore, compensation is found to have a significant influence on individual employee performance. Overall, the combined effects of discipline, motivation, and compensation have a significant impact on employee performance.

Keywords: Performance, Discipline, Motivation, Compensation

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menginvestigasi pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun kolektif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode penelitian kausal. Sampel penelitian terdiri dari 40 karyawan yang dipilih menggunakan teknik analisis multivariat. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu, sementara motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu. Secara keseluruhan, disiplin, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin, Motivasi, Kompensasi

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat dan tantangan kompleks pada era globalisasi, perusahaan perlu mampu beradaptasi dan berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan lain. Salah satu elemen utama untuk mencapai kemajuan dan pertumbuhan yang pesat adalah sumber daya manusia (SDM), yang merupakan subjek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional perusahaan. SDM dalam konteks perusahaan adalah individu-individu yang bekerja di dalamnya dan berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pertumbuhan perusahaan dapat terjadi dengan cepat apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya. Sebaliknya, jika kualitas tenaga kerja dalam perusahaan rendah, maka pertumbuhan perusahaan akan terhambat [1]. Oleh karena itu, manajer diharapkan mampu memotivasi karyawan di bawah kepemimpinannya agar memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan optimal dan menghasilkan hasil yang memuaskan. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kinerja bisa dijelaskan sebagai hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan tugas dan kewenangan yang diberikan kepada mereka, dengan mematuhi semua ketentuan hukum dan prinsip etika [2]. Perlakuan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada SDM-nya akan memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja [3]. Faktor disiplin kerja juga merupakan hal yang penting dalam mencapai kinerja yang baik, karena kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya disiplin.

Kedisiplinan merujuk pada tingkat kesadaran dan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan. Hal ini mencakup kemauan dan kesediaan untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta mengikuti norma-norma yang berlaku dalam

lingkungan kerja. Kedisiplinan melibatkan sikap yang bertanggung jawab dan komitmen untuk menjalankan tugas-tugas dengan tepat waktu, memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, serta menjaga integritas dan etika kerja. Dengan adanya kedisiplinan yang kuat, individu akan mampu menjaga ketertiban dan mencapai kinerja yang lebih efektif dan efisien [4]. Kedisiplinan dalam bekerja memiliki peranan yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan setiap perusahaan dan lembaga negara. Jika tidak ada kedisiplinan kerja yang baik, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan betapa bertanggung jawabnya individu terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena tingkat kedisiplinan yang tinggi pada karyawan sangat terkait dengan pencapaian kinerja pekerjaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik di antara karyawan, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja individu. Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya [5]. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal. Sebaliknya, jika seseorang kekurangan motivasi dalam bekerja, mereka mungkin tidak akan memiliki dorongan untuk melakukan hal-hal baru atau mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian imbalan kepada karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Imbalan tersebut mencakup semua jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan, entah dalam bentuk finansial maupun barang, sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka terhadap perusahaan [6]. Dalam perspektif perusahaan, kompensasi terkait dengan kualitas, kuantitas, dan manfaat dari jasa yang diberikan oleh karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat memengaruhi kelangsungan bisnis perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas kontribusi dan jasa yang telah diberikan. Ini berarti bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai respons terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang mereka berikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau bentuk imbalan lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi mereka dalam mendukung kesuksesan perusahaan [7].

Pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan beberapa temuan. Pertama, terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Kedua, kurangnya motivasi kerja yang diberikan berdampak pada kinerja. Ketiga, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang peneliti. Penelitian "*The Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. So Good Food Manufacturing*" [8] menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian "*Analysis of Motivation, Compensation and Work Competency and Their Influence on Employee Performance at PT Adhitya Bangkinang, Kampar Regency*" [9] menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian "*The Effect of Compensation, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Shinko Plantech Banten*" [10] menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan mengadopsi jenis penelitian hubungan kausal. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pendapat responden yang dihimpun melalui penggunaan kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada karyawan. Variabel yang akan diinvestigasi meliputi disiplin, motivasi, kompensasi, dan kinerja. Analisis data akan melibatkan teknik uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin	1	0,478	0,278	Valid
	2	0,654	0,278	Valid
	3	0,687	0,278	Valid
	4	0,641	0,278	Valid
	5	0,765	0,278	Valid
	6	0,652	0,278	Valid
Motivasi	1	0,601	0,278	Valid
	2	0,784	0,278	Valid
	3	0,618	0,278	Valid
	4	0,769	0,278	Valid
	5	0,641	0,278	Valid
	6	0,62	0,278	Valid
Kompensasi	1	0,601	0,278	Valid
	2	0,784	0,278	Valid
	3	0,618	0,278	Valid
	4	0,769	0,278	Valid
	5	0,641	0,278	Valid
	6	0,62	0,278	Valid
	7	0,458	0,278	Valid
	8	0,293	0,278	Valid
Kinerja	1	0,603	0,278	Valid
	2	0,793	0,278	Valid
	3	0,627	0,278	Valid
	4	0,774	0,278	Valid
	5	0,576	0,278	Valid
	6	0,552	0,278	Valid
	7	0,775	0,278	Valid
	8	0,401	0,278	Valid

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 1, semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga, semua data dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Disiplin	0,825	0,6	Reliabel
Motivasi	0,741	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,741	0,6	Reliabel
Kinerja	0,781	0,6	Reliabel

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 2, semua nilai cronbach alpha lebih besar daripada alpha kritis. Sehingga, semua data dapat dikatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	36	90%
Perempuan	4	10%
Total	40	100%

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 3, ditemukan bahwa terdapat 36 orang (90%) yang merupakan laki-laki dan 4 orang (10%) yang merupakan perempuan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25	12	30%
26 – 31	16	40%
32 – 37	8	20%
>38	4	10%

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 4, ditemukan bahwa terdapat 12 orang (30%) berusia 20-25 tahun, 16 orang (40%) berusia 26-31 tahun, 8 orang (20%) berusia 32-37 tahun dan 4 orang (10%) berusia lebih dari 38 tahun.

Tabel 5. Deskripsi Frekuensi Kinerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kualitas											
1	Y1.1.1	0	0	0	0	0	0	29	72,5	11	27,5
2	Y1.1.2	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
Kuantitas											
3	Y1.2.1	0	0	0	0	0	0	26	65	14	35
4	Y1.2.2	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
Ketepatan waktu											
5	Y1.3.1	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
6	Y1.3.2	0	0	0	0	0	0	28	70	12	30
Efektivitas											
7	Y1.4.1	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
8	Y1.4.2	0	0	0	0	0	0	25	62,5	15	37,5

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa pada indikator kualitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 29 responden (72,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator kuantitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (65%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator ketepatan waktu, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (70%) yang menjawab setuju. Pada indikator efektivitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (62,5%) yang menjawab setuju.

Tabel 6. Deskripsi Frekuensi Disiplin

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Ketepatan waktu datang ke tempat kerja											
1	X1.1.1	0	0	0	0	0	0	18	45	22	55
2	X1.1.2	0	0	0	0	0	0	17	42,5	23	57,5
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku											
3	X1.2.1	0	0	0	0	0	0	7	17,5	33	82,5
4	X1.2.2	0	0	0	0	0	0	13	32,5	27	67,5
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas											
5	X1.3.1	0	0	0	0	0	0	17	42,5	23	57,5
6	X1.3.2	0	0	0	0	0	0	11	27,5	29	72,5

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa pada indikator ketepatan waktu datang ke tempat kerja, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 22 responden (55%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 33 responden (82,5%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 29 responden (72,5%) yang menjawab sangat setuju.

Tabel 7. Deskripsi Frekuensi Motivasi

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kebutuhan hidup											
1	X2.1.1	0	0	0	0	0	0	30	75	10	25
2	X2.1.2	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
Kebutuhan masa depan											
3	X2.2.1	0	0	0	0	0	0	22	55	18	45
4	X2.2.2	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40
Kebutuhan pengakuan prestasi kerja											
5	X2.3.1	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5
6	X2.3.2	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa pada indikator kebutuhan hidup, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 30 responden (75%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator kebutuhan masa depan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 22 responden (55%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju. Pada indikator kebutuhan pengakuan prestasi kerja, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju.

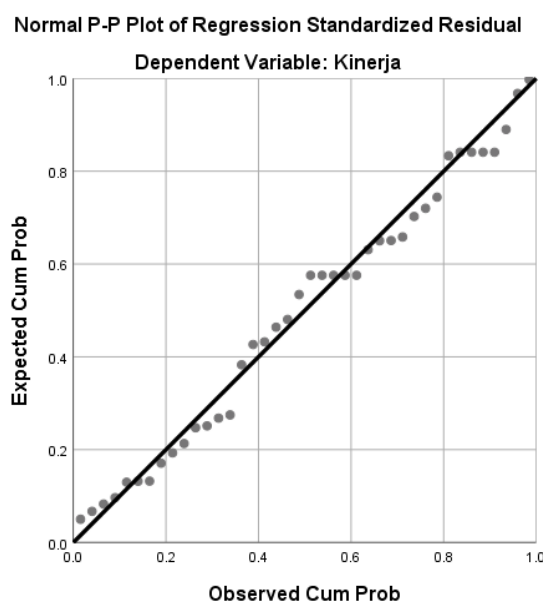
Tabel 8. Deskripsi Frekuensi Kompensasi

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Upah dan gaji											
1	X3.1.1	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
2	X3.1.2	0	0	0	0	0	0	22	55	18	45
Insentif											
3	X3.2.1	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40
4	X3.2.2	0	0	0	0	0	0	27	67,5	13	32,5
Tunjangan											
5	X3.3.1	0	0	0	0	0	0	24	60	16	40
6	X3.3.2	0	0	0	0	0	0	19	47,5	21	52,5
Fasilitas											
7	X3.4.1	0	0	0	0	0	0	23	57,5	17	42,5
8	X3.4.2	0	0	0	0	0	0	21	52,5	19	47,5

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa pada indikator upah dan gaji, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 22 responden (55%) yang menjawab setuju. Pada indikator insentif, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (67,5%) yang menjawab setuju. Pada indikator tunjangan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (60%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator fasilitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (57,5%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (52,5%) yang menjawab setuju.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: SPSSv25

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, hasil jawaban responden tentang disiplin, motivasi, dan kompensasi cenderung simetris dan berpusat di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dalam analisis regresi.

Uji Multikolinieritas

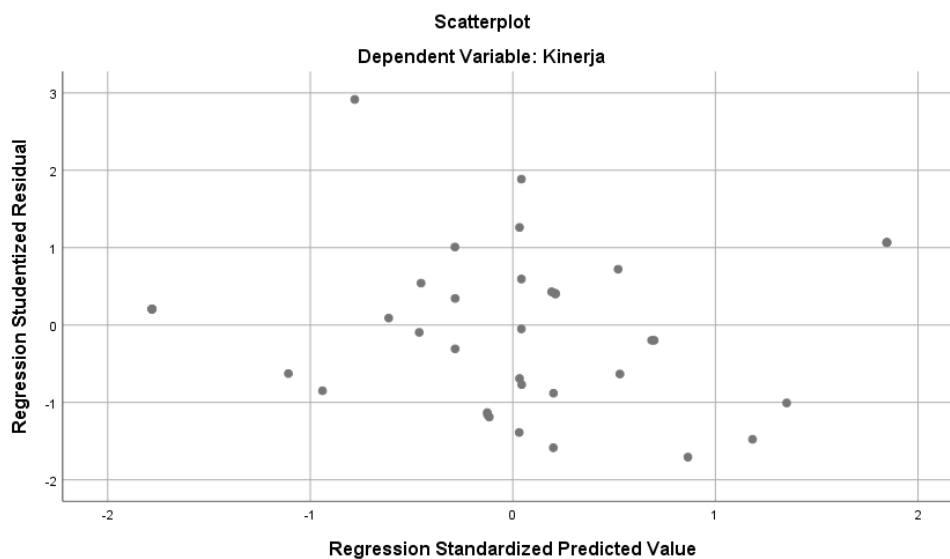
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin	0,779	1,283
Motivasi	0,154	6,493
Kompensasi	0,151	6,636

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 9, semua nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Artinya, regresi terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSSv25

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan visualisasi dalam Gambar 2, titik-titik data terlihat tersebar secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam data.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 10, terlihat bahwa nilai konstanta adalah 4,808, menunjukkan adanya hubungan yang positif antara seluruh variabel independen dan variabel terikat. Koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0,312, menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel X1 akan memberikan pengaruh positif sebesar 0,312 terhadap peningkatan kinerja, dengan mengasumsikan variabel lainnya konstan. Koefisien regresi untuk variabel X2 adalah -0,002, yang berarti setiap penurunan 1 satuan pada variabel X2 akan memberikan pengaruh negatif sebesar 0,002 terhadap kinerja, dengan mengasumsikan variabel lainnya konstan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel X3 memiliki nilai 0,608, menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel X3

akan memberikan pengaruh positif sebesar 0,608 terhadap peningkatan kinerja, dengan mengasumsikan variabel lainnya konstan.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 ^a	0,598	0,564	1,582	1,352

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 11, Dari nilai adjusted R-square sebesar 0,564, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 56,4% terhadap kinerja. Sisanya, sekitar 43,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,808	4,313	
1 Disiplin	0,312	0,152	0,246
Motivasi	-0,002	0,334	-0,001
Kompensasi	0,608	0,263	0,629

Sumber: SPSSv25

Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1,115	0,272
1 Disiplin	2,051	0,048
Motivasi	-0,005	0,996
Kompensasi	2,309	0,027

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 12, diperoleh nilai sig. variabel disiplin 0,048 < 0,05 berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai sig. variabel motivasi 0,996 > 0,05 berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai sig variabel kompensasi 0,027 < 0,05 berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133,935	3	44,645	17,845	.000 ^b
Residual	90,065	36	2,502		
Total	224	39			

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti disiplin, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Hasil ini berarti penerapan disiplin kerja oleh perusahaan telah sesuai dengan harapan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8].
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar $0,996 > 0,05$. Hal ini berarti motivasi tidak diperlukan bagi pegawai karena mereka sudah memiliki tugas dan tanggung jawab individu. Penelitian ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja [9].
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak signifikan dan nyata terhadap tingkat keberhasilan dan produktivitas mereka. Ketika kompensasi diberikan dengan baik dan adil, karyawan cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja [10].
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi yang ditemukan, yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa sekitar 56,3% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel independen tersebut (disiplin, motivasi, dan kompensasi), sementara sebesar 43,7% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, kompensasi terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja, ditunjukkan dengan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sebesar 0,629.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan yang telah diungkapkan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Namun, motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan hasil yang signifikan secara parsial. Selain itu, kompensasi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dipertimbangkan secara parsial. Ketika faktor-faktor ini dilihat secara bersamaan, disiplin, motivasi, dan kompensasi secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Disarankan bagi perusahaan untuk mengimplementasikan aturan dan kebijakan yang jelas terkait disiplin, termasuk absensi, keterlambatan, dan perilaku di tempat kerja. Komunikasikan aturan tersebut secara tegas kepada semua karyawan. Selain itu, berikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi karyawan, baik melalui pujian, penghargaan, atau kesempatan pengembangan. Pastikan bahwa sistem kompensasi di perusahaan adil dan transparan. Upah dan imbalan lainnya harus mencerminkan nilai dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama, dengan memperluas variabel dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Enny M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press; 2019.
- [2] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media; 2018.
- [3] Stoner. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
- [4] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [5] Karyoto. Dasar-Dasar Manajemen - Teori Definisi dan Konsep. Yogyakarta: CV Andi Offset; 2016.
- [6] Siagian SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [7] Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada; 2016.

- [8] Shihab MR, Prahawan W, Maria V. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing. *Jurnal Inovasi Penelitian* 2022;3.
- [9] Arman A, Pramono R, Supardi S. Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu* 2022;16:137–48.
- [10] Sari BP, Pancasasti RP. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2022;4:1–14.