JURNAL PENGEMBANGAN ILMU PENGETAHUAN

Volume 05, No. 1, Februari 2024

https://ijurnal.com/1/index.php/jpip

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas

Mona Karina[1], Yuspita Astriyanti[2]

[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas MH Thamrin Jakarta

karina_karinaziid@yahoo.com[1], upit.yuspita@gmail.com[2]

ABSTRACT; *This study aims to determine the relationship and influence of work discipline, compensation, and motivation on employee performance at Monas Other Service Providers (PJLP). The total sample collected was 100 employees who worked for Monas Other Service Providers (PJLP). The collected data were analyzed using validity and realibility tests of the data and then checked with multiple linear regression analysis. The results of the study showed that work discipline, compensation, and motivation had a significant positive effect on employee performance. This result is proved by a t-test for each free variable. The results of the t-test for testing compensation variables were obtained tcount > ttable (5.510 > 1.984) and a significant value of 0.000 < 0.05. Then H0 is rejected and Ha is accepted which means that the compensation variable partially has a positive and significant effect on the employee performance variable. The results of the t-test for testing motivation variables were obtained tcount > ttable (4.290 > 1.984) and a significant value of 0.000 < 0.05. So H0 was rejected and Ha was accepted which means that the motivation variable partially had a positive and significant effect on the employee performance variable. The results of the t-test for testing of labor discipline variables obtained tcount > ttable (4.826 > 1.984) and a significant value of 0.000 < 0.05. So H0 was rejected and Ha was accepted which means that the variables of work discipline partially have a positive and significant effect on the variables of employee performance. The results of the research on Work Discipline, Compensation, and Motivation together on Employee Performance. This result is proven by the F-test, which obtained acalculated Fvalue of 156.427 > Ftabel 2.70 with a significance value of 1.1 < 0.05. Then H0 is rejected and H4 is accepted, in other words there is a simultaneously positive and significant influence between work discipline, compensation, motivation on the performance of employees.*

Keywords: *Gender, Financial Literacy, Parents' Income, Academic Achievement, Residence*

ABSTRAK; Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. Total sampel yang terkumpul sebanyak 100 karyawan yang bekerja pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas dan realibilitas data

selanjutnya dilakukan pengecekan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian seecara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan uji t untuk setiap variabel bebas. Hasil uji t untuk pengujian variabel kompensasi diperoleh thitung > ttabel (5,510 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhdapat variabel kinerja karyawan. Hasil uji t untuk pengujian variabel motivasi diperoleh thitung > ttabel (4,290 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t untuk pengujian variabel disiplin kerja diperoleh thitung > ttabel (4,826 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhdapat variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan uji F yaitu diperoleh nilai Fhitung sebesar 156,427 > Ftabel 2,70 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Pada saat era globalisasi sekarang maka seluruh organisasi memiliki tuntutan agar mereka mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka untuk kemajuan organisasi. Hal tersebut tentunya merupakan tugas dari manajemen organisasi sehingga pihak manajemen wajib merencanakan dengan sistematis dan penuh kematangan serta dapat membuat rencana yang tepat guna dan tepat sasaran untuk dapat melakukan pengkoordinasian terhadap seluruh unsur-unsur organisasi. SDM dalam organisasi tersebut harus dibentuk sehingga menjadi pribadi pembelajar yakni individu-individu yang bersedia untuk terus melakukan proses belajar dan memberikan kerja keras yang dipenuhi oleh rasa semangat untuk memaksimalkan potensi kemanusiaannya (Sutrisno, 2016).

Semula SDM diterjemahkan dari kata “human resources”, ada juga yang mempersepsikan sebagai “manpower” (tenaga kerja). Sebagian orang lainnya menyamakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia ini satu- satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Potensi yang ada pada SDM akan berpengaruh terhadap usaha organisasi untuk mencapi tujuannya. Betapapun majunya perkembangan teknologi dan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa dukungan SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Hendriyani, 2018). SDM dalam suatu organisasi tersebut sangatlah penting untuk dikelola dengan baik karena ia adalah aset pokok dan memiliki dampak yang sangat signifikan atas jalannya suatu organisasi. SDM merupakan unsur utama yang menentukan perkembangan organisasi atau lembaga. Sejatinya SDM tersebut adalah suatu modal dan pihak yang memegang peranan besar terhadap kesuksesan suatu organisasi dan sumber daya manusia tersebut dengan segala potensi dan peranannya terhadap kelangsungan suatu organisasi maka wajib diperhatikan oleh pimpinan (Abdullah, 2017).

SDM yang termasuk di dalamnya para karyawan adalah komponen utama pada suatu lembaga untuk dapat meraih apa yang telah menjadi tujuan lembaga tersebut. Lembaga tersebut tidak hanya sekedar mengharapkan memperoleh para karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan namun juga memiliki motivasi dan kerja keras untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tetapi kenyataannya tidak bisa dipungkiri bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki hal-hal tersebut sehingga bertentangan terhadap apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Permasalahan lainnya yaitu adanya tenaga kerja yang sebenarnya memiliki kapasitas dan keterampilan seperti yang diharapkan oleh organisasi namun ia tidak memiliki semangat kerja dan menjadikan kinerjanya menurun.

Kinerja dari para tenaga kerja tersebut adalah tingkat pencapaian dalam menjalankan tanggung jawab ataupun tugas pada waktu yang telah ditentukan. Motivasi dapat diartikan sebagai aspek pendukung untuk dapat meraih kinerja optimal dikarenakan adanya kondisi internal dalam pribadi individu yang mengarahkan perilaku individu tersebut untuk meraih suatu tujuan. Kompensasi adalah komponen sensitif dalam urusan pekerjaan dan menjadi hal yang sangat penting dalam melakukan pengelolaan terhadap SDM. Kompensasi dapat berupa uang tunai, maupun manfaat tidak langsung seperti halnya insentif dan juga manfaat para tenaga kerja sehingga mereka termotivasi untuk memberikan semangat kerja dan memiliki tingkat

produktivitas yang kompeten. Apabila kompensasi tersebut dapat direncanakan dengan matang tentunya sangat mendukung tingkat produktivitas para tenaga kerja dan berbanding terbalik apabila aspek tersebut tidak diperhitungkan dengan mata maka tentunya terdapat kemungkinan besar para karyawan pergi dari organisasi tersebut dan organisasi akan mengalami kesulitan untuk melakukan penempatan ulang.

Kompensasi adalah unsur yang sangat kompleks karena mencakup banyak aspek di dalamnya seperti aspek logika, dasar kelayakan, hingga aspek emosional para karyawan. Tujuan dari pemberian kompensasi yaitu merangsang para karyawan sehingga mereka bersedia memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai produktivitas yang efektif dan efisien. Kompensasi juga merupakan tolak ukur terhadap tingkat kepuasan kinerja para karyawan karena kompensasi tersebut adalah imbalan yang diterima mereka atas apa yang telah mereka kerjakan. Pada konteks ini muncul suatu problem di mana apakah sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu memaksimalkan kinerja dan berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan atau tidak. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh organisasi Penyedia Jasa Lainnya Perorang Pamdal Monas diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Terdapat hubungan erat antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Jika para karyawan tersebut merasakan kebahagiaan ketika menjalankan pekerjaannya maka para karyawan tersebut akan memiliki kedisiplinan dan begitupun sebaliknya jika para karyawan memiliki semangat kerja yang rendah akan berdampak dengan kinerja mereka yang memburuk dan tidak adanya kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaannya atau bahkan melakukan ketidak sopanan kepada pemimpin atasan (Moekijat, 2017). Seringkali para karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah hanya mengiyakan tugas dari atasannya namun tidak mengerjakan tugas yang diberikan tersebut dengan perasaan yang bahagia.

Kedisiplinan tersebut adalah representasi dari sejauh mana para karyawan memiliki pertanggung jawaban atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Kedisiplinan tersebut baik dalam segi waktu maupun mentaati peraturan organisasi tentunya berdampak dengan tercapainya efektivitas kinerja. Organisasi tentunya harus memiliki suatu regulasi sehingga dapat membimbing dan menjadi pedoman para karyawan ketika menjalankan tanggung jawabnya sebaik mungkin. Kesuksesan sebuah organisasi dapat pula ditinjau melalui kapasitasnya untuk mengoptimalkan kinerja organisasi yang bergantung terhadap kinerja

karyawannya. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadikan Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Pamdal Monas juga wajib untuk mempertimbangkan aspek-aspek tersebut sehingga mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Pamdal Monas merupakan lembaga yang bergerak didalam bidang keamanan dibawah naungan Pemprov DKI Jakarta dan mempunyai fungsi memberikan pelayanan untuk masyarakat yang berkunjung ke kawasan Monumen Nasional (Monas).Terdapat faktor-faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja para karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang semakin besar maka ketika melakukan tanggung jawabnya akan semakin kecil tingkat kesalahan yang diperbuat. Faktor lain yaitu adalah motivasi yang dapat menjadikan dorongan para pekerja dalam menjalankan tanggung jawabnya dan ketika faktor tersebut tidak terdapat dalam diri pekerja serta tidak adanya disiplin kerja maka kinerja dari para karyawan tersebut tidak akan optimal. Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Pamdal Monas menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan organisasi.

Dari kenyataan di atas maka pemberian motivasi dikatakan sangatlah penting dikarenakan tingkat kesuksesan suatu instansi sangat bergantung terhadap kinerja bersama dari para orang-orang di dalamnya. Maka dari itu sosok atasan wajib memiliki kemampuan untuk terus membentuk dan berusaha menghasilkan keadaan kondusif, memberikan atensi dan juga apresiasi atas prestasi kerja seluruh karyawan. Berikut adalah tabel data motivasi kerja pada PJLP Pamdal Monas pada tahun 2020 yang tertera pada tabel 1.

Tabel 1. Data motivasi kerja pada PJLP Pamdal Monas Tahun 2018-2020

No.	Pemberian Motivasi (Materil non Materil) Pada Tahun 2020	Keterangan
1.	Gaji sesuai UMR DKI Jakarta (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
2.	Jam istirahat sesuai surat kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
3.	Bonus tahunan (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
4.	Jaminan keschatan/BPJS (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
5.	Kepastian masa kontrak kerja (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
6.	Supervisi (Kebutuhan Sosial)	Ada
7.	Kegiatan lomba antar rekan kerja (Kebutuhan Sosial)	Tidak Ada
8.	Kenaikan gaji, hanya karyawan tetap dan kontrak (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada
9.	Rasa saling menghargai antar rekan kerja (Kebutuhan Penghargaan)	Ada

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Dari tabel 1 tersebut bisa dijelaskan bahwa masih terdapat kebutuhan sosial, fisiologis dan penghargaan yang tidak dipenuhi pemerintah dan menjadikan para karyawan kurang memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaannya sehingga berdampak dengan kedisiplinan mereka. Para karyawan yang patuh dan taat terhadap regulasi instansi akan memiliki tingkat kedisiplinan yang besar dan dapat membuat keadaan organisasi menjadi kondusif dan berpengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan terkait regulasi perusahaan. Akan tetapi karyawan PJLP Pamdal Monas tidak seluruhnya menaati regulasi yang dibuat pemerintah tersebut.

Tabel 2. Sistem penilaian disiplin dan kinerja karyawan pada PJLP Pamdal Monas

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik sekali	90% – 100%
B = Baik	81% – 90%
C = Cukup	70% – 80%
D = Kurang	60% – 70%
E = Nihil	60% Kebawah

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Peneliti memakai hasil rekap pengevaluasian kinerja para karyawan guna mencari tahu penilaian kinerja dari para karyawan berdasarkan nilai rata-rata implementasi kinerja karyawan

dengan total 132 karyawan dari tahun 2018-2020. Berikut ini tabel 3 berisi data disiplin kerja yang ada pada PJLP Pamdal Monas pada tahun 2018- 2020.

Tabel 3. Data disiplin kerja di PJLP Pamdal Monas pada tahun 2018 – 2020

No.	Butir Indikator	Nilai		
		2018	2019	2020
1.	Kehadiran	81%	85%	65%
2.	Ketaatan pada peraturan kerja	86%	78%	68%
3.	Ketaatan pada standar kerja	82%	74%	70%
4.	Tingkat pengawasan tinggi	89%	79%	66%
5.	Bekerja etis	84%	75%	65%
Nilai rata-rata		86,8%	78,2%	66,8%

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Berdasarkan tabel 3 maka bisa ditinjau bahwasanya terdapat penurunan kedisiplinan dari para karyawan selama periode tiga tahun terakhir. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil suatu kesimpulan bahwa perusahaan belum maksimal dalam menciptakan kedisiplinan kerja. PJLP Pamdal Monas, para karyawannya memiliki kesamaan tujuan yakni meningkatkan kinerja untuk setiap tahunnya sehingga membutuhkan hasil kinerja yang memenuhi perolehannya. Berikut ini tabel dari data kinerja karyawan yang ada pada PJLP Pamdal Monas pada tahun 2018- 2020.

Tabel 4. Data penilaian kinerja karyawan pada PJLP Pamdal Monas tahun 2018-2020

No.	Butir Indikator	Nilai		
		2018	2019	2020
1.	Efektivitas dan Efisiensi	86%	78%	70%
2.	Kualitas	77%	86%	74%
3.	Ketepatan Waktu	74%	88%	69%
4.	Produktivitas	85%	90%	76%
Nilai rata-rata		80,5%	85,5%	72,3%

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Berdasarkan tabel 4 maka bisa dimengerti bahwa kontribusi dari kinerja para karyawan menurun di tahun 2020 dengan hanya bernilai 72,3%. Berdasarkan hal tersebut peneliti

mengambil satu kesimpulan bahwa masih belum maksimalnya kinerja para karyawan di perusahaan tersebut.

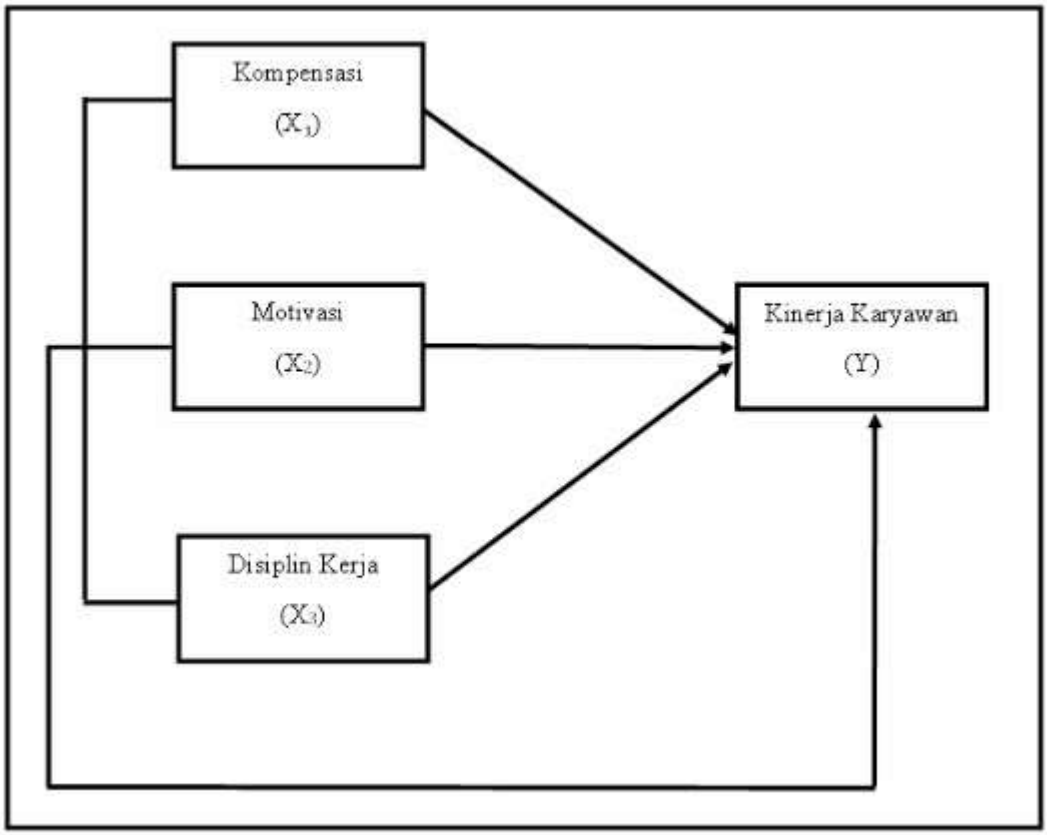
Kompensasi merupakan seluruh penghasilan baik berupa uang tunai, produk tertentu ataupun secara tidak langsung yang didapatkan para karyawan karena apa yang telah ia kerjakan sekaligus sebagai imbalan dari suatu organisasi (Hasibuan, 2021). Wexley dan Yukl mengidentifikasikan bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja para karyawan diantaranya yaitu motivasi dan kedisiplinan kerja. Motivasi memiliki kontribusi besar atas kinerja karyawan karena karyawan akan memiliki dorongan dan arahan untuk menjalankan tugasnya optimal mungkin. Disiplin kerja juga dapat berdampak terhadap keoptimalan kinerja para karyawan karena mereka akan berupaya optimal mungkin dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan regulasi yang ada ataupun dengan waktu yang telah ditentukan (Sutrisno, 2016). Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa tingkat motivasi dan disiplin kerja yang makin tinggi yang dimiliki oleh para karyawan berdampak dengan meningkatnya kinerja para karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pamdal Monas, yang berlokasi di Jalan Silang Monas, Gambir, Jakarta Pusat. merupakan organisasi yang bergerak dibidang keamanan kantor pemerintahan. Penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan April 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini memakai skala pengukuran guna mengukur variabel penelitian yaitu skala likert. Skala tersebut dapat dipakai guna melakukan pengukuran terhadap sikap, pendapatan, perspektif, terkait suatu peristiwa atau kejadian sosial (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data primer didapat melalui hasil survey lapangan dan pengisian kuesioner kepada beberapa karyawan PJLP Pamdal Monas.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang Pengamanan Dalam Monas yang berjumlah 132 orang. Dalam penelitian ini teknik yang pengambilan sampel adalah probabilitas sampling dengan jenis simple random sampling. Simple dikarenakan sampel diambil dari populasi secara acak dengan tidak mempertimbangkan kedudukan maupun tingkatan pada suatu populasi (Ferdinand, 2014). Berdasarkan rumus slovin yang digunakan dari 132 populasi yang ada didapatkan angka 99,25 yang dibulatkan menjadi

100 sampel. Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi variabel bebas adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) seperti yang terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Operasional variabel adalah suatu definisi yang dinyatakan dalam kriteria dengan pengujian secara khusus. Definisi operasional memberikan rujukan empiris apa saja yang dapat ditemukan di lapangan untuk menggambarkan secara tepat konsep yang dimaksud sehingga konsep tersebut dapat diamati dan diukur. Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen	Skala Ukur
	Ningsih, 2017; Paryanti & Mardiana, 2021)	Gaji	- Memenuhi kebutuhan - Meningkatkan semangat kerja - Tepat waktu	
		Bonus	- Kesusaian pemberian bonus - Sistem pemberian bonus	
		Tunjangan	- Keamanan jaminan asuransi - Kelayakan tunjangan hari raya - Kebutuhan jaminan hari tua	
		Kebutuhan Fisiologis	- Gaji - Kondisi Sarana dan Prasarana - Waktu Istirahat - Bonus	
		Kebutuhan Rasa Aman	- Kepastian kontrak kerja - Jaminan kesehatan	
		Kebutuhan Sosial	- Supervisi yang baik - Lingkungan kerja	
		Kebutuhan Penghargaan	- Kenaikan gaji - Rasa saling menghargai	

		Kehadiran Ketaatan pada peraturan kerja Ketaatan pada standar kerja Bekerja etis Tingkat kewaspadaan tinggi
	Efektivitas dan efisiensi	- Kerjasama Tim - Cara kerja - Pengolahan waktu - Pengetahuan dan - kemampuan
	Kualitas	- Kualitas karyawan - Ketelitian dan - kerapihan
	Ketepatan waktu	- Ketepatan hasil kerja - Bekerja cepat - Target kerja
	Produktivitas	- Absensi karyawan - Etika kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan data mengenai profil responden berdasarkan umur 19- 24 tahun yaitu 22 responden dengan persentase 22%, Umur 25-32 tahun sejumlah 28 responden atau 28%, umur 33-38 tahun sejumlah 20 responden atau 20%, umur 39-44 tahun sejumlah 18 responden atau 18% dan umur >45 tahun sejumlah 12 responden atau 12%. Dari data tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya mayoritas karyawan berusia 25 tahun sampai dengan 32 tahun. Dengan jenis kelamin pria sejumlah 88 responden atau 88%, dan perempuan

sejumlah 12 responden atau 12%. Tingkat pendidikan akhir karyawan ditingkat SMA/SMK 85 responden atau 85%, D3 6 responden atau 6%, S1 9 responden atau 9%. Berdasarkan lama bekerja sebanyak 1-2 tahun sejumlah 15 responden atau 15%, 2-5 tahun sejumlah 25 responden atau 25%, dan >5 tahun sejumlah 60 responden atau 60%.

Pada penelitian ini maka uji validitas dilakukan melalui pengkorelasian skor daftar pertanyaan dengan jumlah keseluruhan nilai konstruk melalui pearson correlation dan menggunakan derajat kepercayaan sebesar 5% di mana nilai df sebesar 98 (df = 100 – 2) di dapat nilai rtabel sebesar 0,196 pada semua pernyataan dan signifikan < 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas diajukan melalui teknik Alpha di mana hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Tolak Ukur	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,753	0,6	Reliable
Motivasi (X2)	0,715	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,670	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,717	0,6	Reliable

Sumber: PJLP Pamdal Monas.

Dari 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai Alpha Cronbach pada variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa data reliable. Sehingga dapat dikatakan semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliable dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 7. Hasil uji normalitas

	Unstandardized Residual
N	100

	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32248854
	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	.078
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Tabel 8. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model	B	Std. Error	Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-.614	2.005		-.306	.760
X1	.425	.077	.404	5.510	.000
X2	.273	.064	.289	4.290	.000
X3	.324	.067	.313	4.826	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Berdasarkan pada tabel 8 hasil pengujian analisis regresi linier berganda di atas maka penulis membuat suatu formulasi regresi yaitu: Y = -0,614 + 0,425 X1 + 0,273 X2 + 0,324 X3 + e Berdasarkan formulasi di atas hasil persamaan regresinya menjelaskan bahwasanya:

1. Nilai konstanta (α) sebesar -0,614 artinya apabila variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja nilainya adalah nol (0) atau variabel-variabel tersebut diabaikan maka kinerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar -0,614.
2. Koefisien regresi linier berganda kompensasi (X1) sebesar 0,614 satu satuan artinya, jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas meningkat.

3. Koefisien regresi linier berganda motivasi (X2) sebesar 0,273 satu satuan artinya, jika motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas meningkat.
4. Koefisien regresi linier berganda disiplin kerja (X3) sebesar 0,324 satu satuan artinya, jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas meningkat.

Uji Parsial bertujuan guna menjelaskan sejauh mana kontribusi dari variabel bebas secara parsial atau individual atas variabel terikat. Keputusan diambil menggunakan kriteria tertentu melalui perbandingan nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang didapat < nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05 (a=5%) Berikut adalah hasil pengujian uji t yang diolah dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 8. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model	B	Std. Error	Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-.614	2.005		-.306	.760
X1	.425	.077	.404	5.510	.000
X2	.273	.064	.289	4.290	.000
X3	.324	.067	.313	4.826	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Dari tabel 9 di atas berdasarkan derajat bebasnya (df) dengan ketentuan dk = n – k = 100 – 4 = 96 dengan taraf signifikansi pengujiannya yaitu 5% atau 0,05 dan uji dua arahnya diperoleh dari ttabel yaitu 1,984. Artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapa variabel kinerja karyawan, variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji simultan (F) bertujuan guna mencari tahu apakah variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh atas variabel terikat. Pada penelitian ini maka nilai Sig 0,05 (a=5%). Hasil uji memakai tingkat signifikansi 0,05 sebagaimana pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil pengolahan data pengujian F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	846.411	3	282.137	156.427	.000[b]
	Residual	173.149	96	1.804		
	Total	1019.560	99			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diperoleh nilai Fhitung sebesar 156,427 dan Ftabel 2,70. Dengan demikian Fhitung > Ftabel (156,427 > 2,70) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas.

Uji koefisien determinasi (R2) untuk mengetahui besar kecilnya persentase variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas, maka dapat dicari nilai R2. Semakin tinggi nilai Adjust R square maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Berikut dibawah ini adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yang diolah dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 11. Hasil uji koefisien detreminasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911[a]	.830	.825	1.34299	2.480

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Output SPSS dari Data Kuesioner, 2022.

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,911 atau 91% yang berarti menunjukan hubungan korelasi yang kuat antara variabel bebas (X1, X2, X3) dengan variabel terikat (Y). Sedangkan besarnya R square adalah 0,830 atau 83% artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja menentukan 83% terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan sisanya sebesar 17% (100%-82%) dipengaruhi oleh yang tidak diteliti. Makin kecil nilai Std. Error of the Estimate (SEE) akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel terikat (Y).

Pembahasan Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji signifikansi dan regresi linier terlihat bahwa hasil regresi linier Kinerja Karyawan = -0,614 + 0,425 Kompensasi + 0,273 Motivasi + 0,324 Disiplin kerja, sangat positif signifikan dan linier, dari hasil pengujian tersebut koefisien regresi pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,425. Dan diperoleh nilai thitung pada variabel kompensasi = 5,510 maka diperoleh thitung > ttabel atau (5,510 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesimpulannya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika kompensasi yang diberikan sesuai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Penilitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anwar, 2017).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji signifikansi dan regresi linier dapat disimpulkan bahwa regresi linier Kinerja Karyawan = -0,614 + 0,425 Kompensasi + 0,273 Motivasi + 0,324 Disiplin kerja, sangat positif signifikan dan linier, dari hasil pengujian tersebut koefisien regresi pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,273. Dan diperoleh nilai thitung pada variabel motivasi = 4,290 dengan thitung > ttabel (4,290 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika motivasi karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Santoso et al., 2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan regresi linier dapat disimpulkan bahwa hasil regresi linier Kinerja Karyawan = -0,614 + 0,425 Kompensasi + 0,273 Motivasi + 0,324 Disiplin kerja, sangat positif signifikan dan linier dari hasil pengujian tersebut koefisien regresi pada

variabel disiplin kerja terhdap kinerja karyawan yaitu 0,324. Dan diperoleh nilai thitung pada variabel disiplin kerja = 4,826 dengan thitung > ttabel (4,826 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika disiplin karyawan meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Syafrina, 2017).

Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan regresi linier dapat disimpulkan bahwa hasil regresi linier Kinerja Karyawan = -0,614 + 0,425 Kompensasi + 0,273 Motivasi + 0,324 Disiplin kerja, sangat positif signifikan dan linier. Dan diperoleh nilai Fhitung sebesar 156,427 dan Ftabel 2,70. Dengan demikian Fhitung > Ftabel (156,427 > 2,70) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H4 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Dimana artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh

kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sehingga jika kompensasi, motivasi dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PJLP Pamdal Monas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ekhsan, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa thitung > ttabel (5,510 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 pada variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin kompensasi yang diberikan terpenuhi maka semakin baik kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. Sedangkan untuk variabel motivasi didapatkan hasil bahwa thitung > ttabel (4,290 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin bertambahnya motivasi maka semakin baik kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas.

Untuk variabel disiplin kerja didapatkan hasil bahwa thitung > ttabel (4,826 > 1,984) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 pada variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji F didapatkan hasil bahwa nilai Fhitung > Ftabel (156,427 > 2,70) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Warta, 51, 1–14.

Anwar, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang Sumatera Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 8(3), 31–36.

Arif, M., Lesmana, M. T., & Maulana, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Jurnal Humaniora, 4(1), 106–119.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistic. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(1), 1–13.

Ferdinand, A. T. (2014). Metode Penelitian Manajemen (Edisi Ke-2). Semarang: Badan Penerbi Universitas Diponogoro.

Hasibuan, S. . M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hendriyani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rutan Surabaya. Jurnal Kompleksitas, 7(1), 39–50.

Irnawati, J., Fahmi, M., & Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero). Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.

Moeheriono. (2020). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Yogyakarata: Graha Ilmu.

Moekijat. (2017). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja Edisi Revisi. Bandung : Pionir Jaya.

Ningsih, S. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. JOM Fekon, 4(1), 459–471.

Paryanti, A. B., & Mardiana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 66–75.

Prasetiyani, D., Akbar, I. R., & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 84–90.

Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo. E-Proceeding of Management, 8(4), 3640–3648.

Santoso, A., Arisanti, K. D., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(1), 101–118.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8. Yogyakarta: Prenada Media. Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Riau Economics and Business Review, 8(4), 1–12.