

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. XYZ Cabang Jakarta Barat)

¹Yosua Parlindungan Tambunan ✉, ²Aslam Mei Nur Widigdo ✉

^{1,2} Universitas Mercu Buana, Indonesia

Corresponding Author: Yosua Parlindungan Tambunan, **E-mail:** yosuamac21@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and examine how PT. XYZ employee performance is impacted by work motivation, insentif, and work discipline. In this study, quantitative research methodology was employed. The 55 individuals that made up the study's population were all PT. XYZ employees. A sample of fifty-five individuals was gathered using the saturation sampling approach. Partial Least Square (PLS) was employed in data analysis using SmartPLS 3.0 software. The study's findings suggest that work discipline significantly and favorably affects employee performance. Employee performance is not positively and significantly impacted by compensation. At PT. XYZ, employee performance is positively and significantly impacted by work motivation.

KEYWORDS

Employee performance; work discipline; compensation; work motivation

1. PENDAHULUAN

Dunia korporat menjadi semakin kompetitif di era digital ini, terutama di industri perbankan. Untuk meningkatkan kualitas layanan dan memenuhi tujuan bisnis, kemajuan teknologi harus diimbangi dengan pertumbuhan sumber daya tenaga kerja terampil. Adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan maka akan berdampak pada produktivitas suatu perusahaan dan akan menghambat proses pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Akibatnya, bisnis harus mampu meningkatkan volume dan kualitas hasil kerja karyawan, salah satunya dengan evaluasi pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan melekat dari daya internal maupun eksternal karyawan itu sendiri untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Namun pada PT. XYZ masih terdapat permasalahan yaitu adanya penurunan setiap tahunnya dari kinerja karyawan periode tahun 2020 – 2023 seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan

Tahun	Kategori Penilaian				
	SM	M	B	CB	C
2020	14	19	16	6	0
2021	11	17	19	8	0
2022	9	15	24	7	0
2023	7	12	24	11	1

Sumber: Data Koordinator Layanan PT. XYZ, 2024

Dari data tersebut terlihat bahwa dari tahun 2020 hingga 2023 jumlah karyawan yang mendapat nilai sangat memuaskan (SM) semakin menurun dan yang terendah di tahun 2023 diimbangi juga oleh jumlah karyawan yang mendapai nilai cukup (C) menjadi meningkat. Motivasi kerja dan kompensasi merupakan dua aspek yang memengaruhi kinerja karyawan (Notoatmodjo, 2015). Lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja seorang pekerja hanyalah beberapa contoh variabel yang dapat memengaruhi kinerjanya (Kasmir, 2016). Tabel berikut menggambarkan betapa minimnya penerapan disiplin kerja di PT. XYZ.

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-rata Absensi Karyawan PT. XYZ Tahun 2020 – 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Absensi			Terlambat	Rata-rata
			Izin	Alpha	Sakit		
1	2020	55	2	1	5	2	18%
2	2021	55	3	2	4	2	20%
3	2022	55	4	1	3	4	22%
4	2023	55	4	1	3	6	25%

Sumber: Data Koordinator Layanan PT. XYZ, 2024

Berdasarkan data absensi karyawan tersebut setiap tahunnya rata-rata meningkat sebesar 2% yang mana berarti bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. XYZ rata-rata berkurang 2% setiap tahunnya. Ini menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan di PT. XYZ masih dinilai kurang dan setiap tahunnya tidak ada perbaikan, hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin kurang tegas dalam hal kedisiplinan karyawan.

Survei pendahuluan terhadap tiga puluh pekerja PT. XYZ dilakukan oleh peneliti untuk mengidentifikasi elemen-elemen lain yang berkontribusi terhadap kemerosotan kinerja karyawan. Dari hasil pra-survei tersebut menyatakan indikasi bahwa terkait dengan disiplin kerja hanya 38% responden yang hadir tepat waktu dan beristirahat dengan durasi 1 jam sesuai ketentuan perusahaan. Selanjutnya untuk kompensasi hanya 40% responden yang merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan menerima tunjangan dari perusahaan. Kemudian untuk lingkungan kerja sebesar 52% responden merasa nyaman dengan suasana lingkungan kerja dan merasa lingkungan memberikan dorongan. Untuk motivasi kerja hanya 43% responden yang diberikan pujian oleh pemimpin bila menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan merasa termotivasi dengan target yang diberikan perusahaan..

Hanya 14 responden yang hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan hanya 9 responden yang menggunakan waktu istirahatnya sesuai dengan yang ditentukan yaitu 1 jam. Kemudian terkait dengan kompensasi hanya 10 responden yang merasa Hanya 14 responden yang memperoleh tunjangan perusahaan, dan pendapatan yang dibayarkan sepadan dengan tugas yang diselesaikan. Selanjutnya terkait dengan lingkungan kerja hanya 14 responden yang merasa nyaman dengan suasana dilingkungan kerja dan sebanyak 17 responden merasa rekan kerja selalu mendukung. Untuk motivasi kerja sebesar 17. Motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja pada PT. XYZ semuanya berdampak pada kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Albar & Rialmi, 2023) menyatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, (Sari & Pancasasti, 2022) menyatakan bahwa tidak terdapat

korelasi yang pasti antara gaji dengan output kerja. Menurut sejumlah penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2024) disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang nyata baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lanjutan (Khairunnisa & Gulo, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang nyata baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dengan baik dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan (Bintoro & Daryanto, 2017). Tindakan dan usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan komitmen dalam jangka waktu tertentu akan menghasilkan kinerja, menurut (Kasmir, 2016). Secara singkat, kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai seberapa berhasilnya ia menyelesaikan tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan standar atau peraturan perusahaan.

Disiplin Kerja

Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja menyadari dan bersedia mematuhi semua konvensi bisnis dan sosial yang relevan (Sinambela, 2018). Menurut (Hasibuan, 2017) Karyawan yang bersedia dan mampu menaati. Tujuan disiplin, baik secara individu maupun kolektif, adalah untuk mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis dengan mengarahkan perilaku karyawan.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017) Istilah "kompensasi" mengacu pada keuntungan moneter atau non-moneter yang dialami karyawan sebagai hasil dari melakukan layanan untuk suatu organisasi. Menurut (Marwansyah, 2016) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan atau insentif moneter atau non-moneter yang adil dan sesuai yang diberikan kepada anggota staf sebagai imbalan atas layanan atau kontribusi mereka untuk mencapai tujuan bisnis. Kompensasi dapat ditawarkan secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi adalah tindakan timbal balik yang diambil oleh bisnis, yang dapat berupa finansial atau non-finansial, dan dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diselesaikan yang mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Proses memengaruhi atau memotivasi orang atau kelompok dari luar agar mau melakukan tugas sesuai dengan keputusan yang dibuat dikenal sebagai motivasi (Samsudin, 2019). Menurut Herzberg (1959) dalam (Hasibuan, 2017), motivasi kerja seseorang dapat didefinisikan sebagai faktor internal dan eksternal yang mendorong mereka untuk berjuang mencapai tujuan bersama. Singkatnya, motivasi adalah kondisi pikiran yang menumbuhkan keinginan untuk terus maju dalam mengejar tujuan yang memenuhi persyaratan seseorang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2021), (Pradipta & Anwar, 2021), (Syahfitri et al., 2023), (Albar & Rialmi, 2023), (Hidayat Purwaganda & Elmi, 2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu maka hipotesis disusun sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

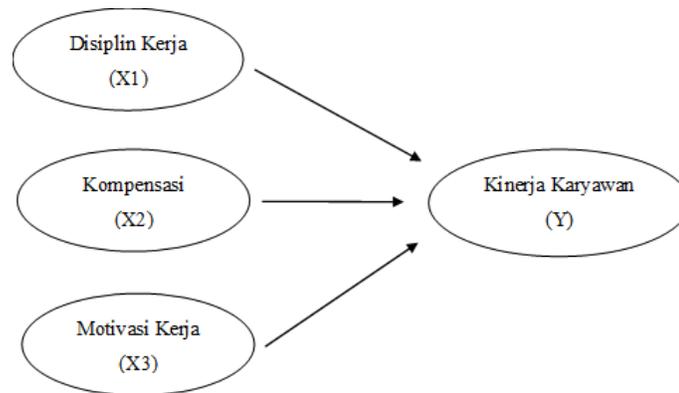
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Faqih et al., 2021), (Wonda et al., 2022), (Roziki & Irbayuni, 2022), (Bustomi et al., 2020), (Gunawarman, 2020), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, rumusan hipotesis dibuat sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ((Suprpto & Widigdo, 2021), (Iskandar & Lo, 2022), (Faitul & Kusdiyanto, 2023), (Safitri et al., 2023), (Lestari & Sari, 2024), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Hipotesis berikut ini dibuat berdasarkan temuan penelitian sebelumnya.

H3: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.



Sumber: Data diolah sendiri, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pendekatan positivis untuk mempelajari populasi atau kelompok tertentu. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memverifikasi hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016). Tujuan utama dari pendekatan penelitian kuantitatif ini adalah untuk mengidentifikasi rata-rata, tren, prakiraan, dan hubungan kausal antar variabel. Insentif kerja, Dalam penelitian ini, kinerja

karyawan merupakan variabel dependen, sedangkan tingkat upah dan disiplin tempat kerja merupakan faktor independen.

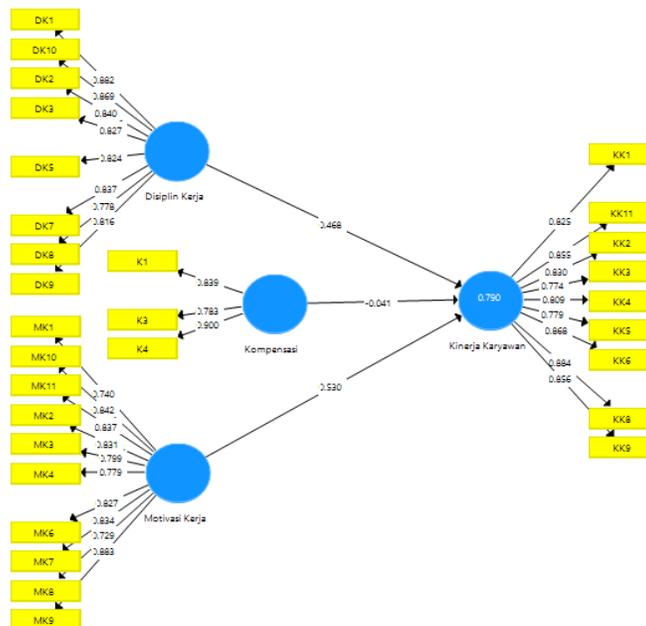
Kajian pustaka, survei, dan observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Skala Likert digunakan dalam skala pengukuran kuesioner. Personel PT. XYZ merupakan populasi penelitian, yang dipilih dengan menggunakan strategi sampel jenuh. Jika jumlah populasi kurang dari 100, maka semua sampel dapat diambil (Sugiyono, 2016). Penelitian ini melibatkan 55 orang yang merupakan pekerja PT. XYZ sebagai sampel. Metode pengolahan data yang digunakan adalah analisis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *Outer Model*

Convergent Validity

Nilai faktor pemuatan atau outer loading dapat digunakan untuk mengamati uji validitas konvergen. Jika korelasinya lebih dari 0,70, ukuran refleksif individual dapat dianggap tinggi (Thakkar, 2020). Dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut tidak valid dan tidak penting berdasarkan hasil pengujian, yang menunjukkan bahwa nilai faktor pemuatan untuk indikator DK4, DK6, K2, KK7, KK10, dan MK5 kurang dari 0,70. Akibatnya, model tidak akan lagi menyertakan indikasi tersebut. Dengan demikian, hasil yang diubah ditampilkan pada gambar di bawah ini.



Sumber: Hasil *algorithmPLS* dengan *SmartPLS* 3.0, 2024
Gambar 2. Hasil Uji *Convergent Validity* (*AlogirtmPLS*)

Berdasarkan hasil modifikasi, diketahui bahwa setiap indikator mempunyai nilai faktor muat lebih dari 0,7 yang berarti bahwa semua indikator telah memenuhi nilai standar validitas konvergen. yang dapat dinyatakan *valid* dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) dilakukan untuk menentukan bagaimana arsitektur ini berbeda dari yang lain. Jika nilai faktor pemuatan terbesar dari konstruk yang diinginkan dibandingkan dengan konstruk lain, indikasi tersebut dianggap sah. Hasilnya ditampilkan dalam tabel di bawah ini, yang menunjukkan validitas uji validitas diskriminan yang dilakukan untuk setiap indikator.

Tabel 3. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Cross Loading)

Indikator	Disiplin Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
DK1	0.882	0.606	0.509	0.644
DK10	0.869	0.705	0.656	0.762
DK2	0.840	0.622	0.538	0.604
DK3	0.827	0.591	0.474	0.643
DK5	0.824	0.610	0.531	0.663
DK7	0.837	0.631	0.571	0.664
DK8	0.778	0.618	0.767	0.732
DK9	0.816	0.710	0.563	0.638
K1	0.636	0.839	0.564	0.559
K3	0.526	0.783	0.488	0.455
K4	0.744	0.900	0.618	0.655
MK1	0.384	0.417	0.740	0.503
MK10	0.609	0.653	0.842	0.761
MK11	0.552	0.510	0.837	0.695
MK2	0.588	0.480	0.831	0.699
MK3	0.686	0.644	0.799	0.686
MK4	0.619	0.732	0.779	0.588
MK6	0.490	0.494	0.827	0.607
MK7	0.647	0.558	0.834	0.780
MK8	0.441	0.367	0.729	0.589
MK9	0.577	0.525	0.883	0.740
KK1	0.624	0.531	0.768	0.825
KK11	0.617	0.491	0.776	0.855
KK2	0.550	0.582	0.696	0.830
KK3	0.720	0.564	0.533	0.774
KK4	0.761	0.636	0.604	0.809
KK5	0.641	0.488	0.602	0.779
KK6	0.657	0.471	0.679	0.868
KK8	0.733	0.583	0.740	0.884
KK9	0.728	0.666	0.777	0.856

Sumber: Hasil algoritma PLS dengan SmartPLS 3.0, 2024

Bila nilai AVE untuk setiap konsep lebih dari 0,50, maka validitas diskriminan yang sangat baik ditunjukkan. Berdasarkan temuan uji AVE, setiap indikasi memiliki nilai lebih baik dari 0,50, yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji *Discriminant Validity* (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.696
Kompensasi	0.709
Motivasi Kerja	0.658
Kinerja Karyawan	0.692

Sumber : Hasil algoritmPLS dengan SmartPLS 3.0, 2024

Bila akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara komponen model, ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji *Discriminant Validity* (Fornell Larcker Criterium)

Indikator	DK	KK	K	MK
Disiplin Kerja	0.834			
Kinerja Karyawan	0.806	0.832		
Kompensasi	0.765	0.670	0.842	
Motivasi Kerja	0.697	0.829	0.666	0.811

Sumber: Hasil algoritmPLS dengan SmartPLS 3.0, 2024

Dari hasil pengujian terlihat bahwa terdapat nilai yang lebih kecil disbanding dengan korelasi dengan antara konstruk lainnya yaitu pada indikator motivasi kerja (0,811) lebih kecil dari nilai korelasi kinerja karyawan (0,829). Sehingga *discriminant validity* tidak terpenuhi dan perlu dilakukan pemeriksaan korelasi antar indikator yaitu korelasi antar item motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Indikator	MK1	MK2	MK3	MK4	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	Rata-rata
KK1	0.457	0.638	0.64	0.493	0.665	0.736	0.505	0.697	0.702	0.619	0.6152
KK2	0.415	0.487	0.48	0.471	0.53	0.681	0.614	0.644	0.701	0.564	0.5587
KK3	0.181	0.402	0.546	0.426	0.299	0.577	0.416	0.446	0.472	0.465	0.423
KK4	0.295	0.463	0.54	0.464	0.34	0.644	0.383	0.529	0.569	0.572	0.4799
KK5	0.418	0.592	0.394	0.348	0.495	0.57	0.607	0.525	0.53	0.383	0.4862
KK6	0.379	0.613	0.572	0.452	0.516	0.617	0.495	0.66	0.591	0.54	0.5435
KK8	0.495	0.613	0.678	0.477	0.512	0.692	0.435	0.697	0.659	0.667	0.5925
KK9	0.54	0.669	0.625	0.682	0.594	0.681	0.464	0.644	0.734	0.634	0.6267
KK11	0.541	0.722	0.627	0.551	0.564	0.629	0.514	0.672	0.712	0.715	0.6247
Rata-rata	0.413444	0.577667	0.566889	0.484889	0.501667	0.647444	0.492556	0.612667	0.63	0.573222	

Sumber: Hasil olah data dengan MS. Excel, 2024

Gambar 3. Hasil Pemeriksaan Korelasi antara Item MK dan KK

Setelah dilakukan pemeriksaan didapatkan bahwa MK7 memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi korelasinya, maka indikator MK7 perlu dihapus dari model dan kemudian dilakukan pengujian *Fornell Larcker Criterium* kembali dengan hasil sebagai berikut.

\

Tabel 6. Hasil Uji *Fornell Larcker Criterium* Modifikasi

Variabel	DK	KK	K	MK
Disiplin Kerja	0.834			
Kinerja Karyawan	0.807	0.832		
Kompensasi	0.765	0.670	0.842	
Motivasi Kerja	0.683	0.811	0.663	0.812

Sumber: Hasil algoritmPLS dengan SmartPLS 3.0, 2024

Tabel 7. Hasil Uji *Heterotrait Monotrait Ratio*

	DK	KK	K	MK
Disiplin Kerja				
Kinerja Karyawan	0.852			
Kompensasi	0.871	0.762		
Motivasi Kerja	0.717	0.866	0.761	

Sumber: Hasil algoritmPLS dengan SmartPLS 3.0, 2024

Discriminant Validity dapat dilihat juga dari matriks *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT). Dimana nilai direkomendasikan harus lebih kecil dari 0,90. Dari hasil pengujian didapatkan hasil bahwa seluruh variabel memiliki nilai korelasi lebih kecil dari 0,90 dan dinyatakan *valid*.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk menentukan seberapa besar ketergantungan instrumen model penelitian, digunakan uji seperti Ketergantungan Komposit dan Alfa Cronbach. Suatu gagasan dengan keandalan yang luar biasa atau kuesioner penelitian yang telah menunjukkan konsistensi ditunjukkan oleh nilai keandalan komposit atau alfa Cronbach yang lebih besar dari 0,70 untuk setiap variabel laten.

Tabel 8. Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.938	0.948
Kinerja Karyawan	0.944	0.953
Kompensasi	0.795	0.879
Motivasi Kerja	0.942	0.951

Sumber: Hasil algoritmPLS dengan SmartPLS 3.0, 2024

Karena alpha Cronbach lebih dari 0,70 dan semua variabel laten memiliki nilai komposit yang dapat diandalkan, hasil pengujian menunjukkan nilai yang baik.

Uji *Inner Model*

Nilai *R-Square*

Tingkat variabel dependen ditentukan dengan menghitung nilai R-Square. Tiga kriteria batas nilai digunakan untuk nilai R-Square: 0,75 mewakili kuat, 0,50 mewakili sedang, dan 0,25 mewakili lemah (Ghozali, 2017).

Tabel 9. Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0.778

Sumber: Hasil algoritma PLS dengan SmartPLS 3.0, 2024

Dari hasil tersebut didapatkan Mengingat model kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai R-Square sebesar 0,778 dan nilai lebih dari 0,75, model tersebut dapat dianggap kuat. Hal ini menunjukkan bahwa 77,8% varians dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model disiplin kerja, remunerasi, dan motivasi sementara 22,2% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian.

Nilai *predictive Relevance (Q-Square)*

Ketika mengevaluasi validitas prediktif dan relevansi sekelompok variabel eksogen versus variabel endogen dalam suatu model, relevansi prediktif (Q²) digunakan. Ada dua (dua) persyaratan: jika Q² lebih tinggi dari nol, dikatakan memiliki relevansi prediktif yang kuat; jika Q² lebih rendah dari nol, dianggap memiliki relevansi prediktif yang lebih buruk.

Tabel 10. Hasil Uji Q-Square (*Blindfolding*)

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	440.000	440.000	
Kinerja Karyawan	495.000	236.115	0.523
Kompensasi	165.000	165.000	
Motivasi Kerja	495.000	495.000	

Sumber: Hasil *blindfolding* dengan SmartPLS 3.0, 2024

Nilai Q² variabel kinerja karyawan yang lebih dari nol adalah 0,523 menurut tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki hubungan prediktif dengan variabel motivasi kerja, gaji, dan disiplin kerja.

Efisiensi Koefisien Jalur

Dalam model struktural, estimasi nilai hubungan jalur perlu menunjukkan pentingnya. Signifikansinya dapat ditentukan dengan membandingkan t-hitung (t-statistik) dengan t-tabel, yang menunjukkannya pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Jika nilai diatas 1,96 dapat dikatakan signifikan namun jika dibawah 1,96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis (*Boostraping*)

	Original Sample	Standard Deviation	t-Statistics	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.497	0.137	3.627	0	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	-0.04	0.103	0.389	0.698	Tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.499	0.096	5.179	0	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Hasil *bootstraping* dengan SmartPLS 3.0, 2024

Rincian berikut tentang hasil pengujian hipotesis dapat ditemukan berdasarkan data pada tabel di atas:

1. Nilai sampel pertama untuk disiplin kerja adalah 0,497 (positif), dengan t-statistik 3,627 dan nilai p 0 (signifikan). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, dan H1 yang disarankan disetujui.
2. Nilai sampel pertama untuk kompensasi kerja adalah -0,04 (negatif), dengan t-statistik 0,389 dan nilai p 0,698 (tidak signifikan). H2 yang disarankan ditolak berdasarkan temuan, yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak positif yang nyata terhadap kinerja pekerja.
3. Nilai sampel pertama untuk motivasi kerja adalah 0,499 (positif), dengan t-statistik 5,179 dan nilai p 0. Temuan tersebut mendukung hipotesis H3, yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Artinya, semakin besar motivasi kerja maka kinerja akan semakin tinggi, ataupun sebaliknya. Dari indikator tertinggi pada motivasi kerja adalah karyawan merasa senang jika aktivitasnya didukung dengan kondisi kerja yang baik maka kinerja karyawan dapat meningkat jika kondisi kerjanya baik. Berdasarkan hasil data penilaian kerja bahwa terdapat penurunan penilaian kinerja karyawan hal tersebut menggambarkan bahwa kondisi kerja di PT. XYZ belum baik.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Suprpto & Widigdo, 2021), (Faitul & Kusdiyanto, 2023), (Heryanda & Septian, 2020), dan oleh (Hestini et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, menurut hasil uji hipotesis yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan berkorelasi positif dengan disiplin kerja, atau sebaliknya. Tanda yang paling menonjol adalah meminta izin kepada atasan jika Anda tidak dapat masuk kerja. Hal tersebut membantu pemimpin agar mengatur tim dengan baik walaupun kekurangan anggota pada hari tersebut, maka operasional perusahaan dapat tetap berjalan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fakta bahwa, menurut statistik kehadiran, beberapa karyawan terus gagal meminta izin ketika mereka tidak dapat hadir.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2021), (Berliana et al., 2019), (Hestini et al., 2020) juga oleh (Dewi et al., 2024) dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti atau positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Maka mengartikan bahwa tinggi atau rendahnya kompensasi di PT. XYZ tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kompensasi yang memiliki nilai terendah yaitu terkait dengan penerimaan insentif yang sesuai dengan prestasi khusus. Hal tersebut sejalan dengan fenomena yang terjadi pada PT. XYZ yaitu kompensasi berupa insentif pada prestasi khusus belum berjalan dengan baik. Sehingga berprestasi ataupun tidaknya karyawan belum tentu

mendapatkan kompensasi sehingga kompensasi tidak berdampak pada kinerja karyawan PT. XYZ karena para karyawan memiliki dedikasi terhadap organisasi dan merasa memiliki tanggung jawab.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari & Pancasasti, 2022), (Puspitasari et al., 2019), (Saputra, 2022), dan (Febriani, 2023) dengan hasil kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Kinerja karyawan sangat diuntungkan dan menguntungkan dari motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja yang lebih besar akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Kinerja karyawan juga akan menurun jika motivasi kerja menurun. Kinerja karyawan sangat diuntungkan dan menguntungkan dari disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja akan meningkat secara langsung proporsional dengan disiplin kerja. Sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun jika disiplin kerja menurun. Kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh kompensasi. Hal ini mengungkapkan bahwa variabel remunerasi yang seharusnya berdampak pada kinerja karyawan sebenarnya tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan hanya menunjukkan hubungan yang dapat diabaikan.

Saran untuk perusahaan agar dapat memwadhahi dan meningkatkan pengembangan potensi karyawan dan melakukan evaluasi job desk karena karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan dan jika didorong dengan pelatihan dan pembelajaran maka perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia dan kinerja karyawan PT. XYZ juga akan terus meningkat. Serta meningkatkan SOP mengenai kedisiplinan terutama terkait jam kerja dan ketidakhadiran karyawan. Tidak lupa juga untuk tetap memperhatikan dan melakukan. Peninjauan program kompensasi, tidak hanya memberikan jaminan kesehatan namun juga dapat memperhatikan kompensasi sesuai dengan jabatan yang diduduki. Disarankan agar peneliti masa depan menyelidiki faktor-faktor tambahan, seperti lingkungan kerja, yang memengaruhi kinerja karyawan selain meneliti berbagai domain bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Albar, D. P., & Rialmi, Z. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT MULTI TERMINAL INDONESIA*. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Berliana, P., Yanthi, O. N., Putu, I., Parma, G., & Krisna Heryanda, K. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA CABANG SINGARAJA*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.36084/jpt..v8i1.225>

- Deny Puspitasari, Alwi Suddin, & Sutarno. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 132–142.
- Dewi, S., Aslam, ;, & Widigdo, M. N. (2024). *The Effect of Motivation on Employee Performance with Work Discipline as Mediating Variable at Pos Indonesia Bekasi Main Branch*. 8(1). <https://doi.org/10.22441/indikat>
- Eva Puji Lestari, N., & Permata Sari, R. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSDATIN KEMENTERIAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL*. 13(1).
- Faitul, G. M., & Kusdiyanto. (2023). Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 4.
- Faqih, B. F., Marzuki, F., & Utami, K. (2021). *PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JELAJAH DATA NUSANTARA JAKARTA*.
- Febriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Gunawarman, S. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD. GALILEA)*.
- Heryanda, & Septian. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 2(2), 174–184.
- Hestini, Sari, & Haryani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. *Dharma Ekonomi*, 51, 49–51.
- Hidayat Purwaganda, A., & Elmi, F. (2019). Jurnal Sains Terapan Pariwisata PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI P.T. GAPURA ANGKASA CABANG BANDARA HALIM PERDANA KUSUMA JAKARTA). *All Rights Reserved 1 J-STP*, 4(3).
- Iskandar, D., & Lo, S. J. (2022). Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1341. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.784>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 2(4), 139–150. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMSTSM>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Melayu Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Oktaviani, R. F. (2024). Understanding Young Entrepreneurs: Interest in Supporting Business Success. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 8(2), 288–303. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i2.6324>
- Pradipta, & Anwar. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Galih Estetioka Indonesia. *Jurnal Kinerja: Ekonomi Dan Manajemen Universitas Mulawarman*, 18(4).
- Rizka Akbar, I., Harjianto, P., Winata, H., Kunci, K., Kerja, D., & Karyawan, K. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK AREN* (Vol. 1, Issue 2).
- Roziki, A. N., & Irbayuni, S. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PANJI BINTANG JAYA* (Vol. 11, Issue 2).
- Sadili Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Safitri, S., Wahdiniawati, A., Manajemen, J., & Nusantara, D. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIONG INDOTASA BOGOR. In *Agustus* (Vol. 3, Issue 2).
- Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih Kediri. *Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 139–155.
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jumanis-Baja*, 4(1).
- Sari, N., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3).
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suprpto, D., & Widigdo, A. M. N. (2021). The Effect of Employee Empowerment, Organizational Justice, Conflict, and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Bank Mandiri Indonesia). *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 204–208. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1112>
- Syahfitri, M., Erica, D., Rachmah, S. M., Bina, U., & Informatika, S. (2023). *Halaman 85-100 PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI DKI JAKARTA*. 12(02).
- Thakkar. (2020). *Procedural steps in structural equation modelling*. In *Structural Equation Modelling* (. Springer).
- Wonda, Y., Tatimu, V., Walangitan, O., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara* (Vol. 3, Issue 2).