

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink

Fitriyani Andini^{1*}, Fanji Wijaya², Gurawan Dayona Ismail³

Universitas Indonesia Membangun

Email: Fitriandini@student.inaba.ac.id¹, fanjiwijaya@inaba.ac.id²,
gurawan.dayona@inaba.ac.id³

Informasi Artikel:

Received: 18 Juli 2024, Accepted: 30 Juli 2024, Published: 01 Agustus 2024

Abstract

PT Matahari Department Store ranks first in the retail business in Indonesia in 2023. However, based on a pre-research study conducted by researchers on 20 employees of PT Matahari Department Store Festival Citylink Branch, it was found that there was a gap phenomenon in the company related to employee compensation, motivation, and work discipline. So, this research aims to analyze the influence of compensation, work motivation, and work discipline on performance. This research involved a sample of 100 employees. This research found that compensation partially impacts employee performance, but work motivation and discipline did not. Other than that, the result found that compensation, work motivation, and work discipline simultaneously significantly impact employee performance.

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

1. Pendahuluan

Posisi serta peran sumber daya manusia adalah sebagai komponen utama pada suatu perusahaan. Manajemen karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan akan meningkatkan potensi keberhasilan perusahaan. Pengelolaan karyawan yang baik akan menciptakan pencapaian pada efektivitas perusahaan (Adamy, 2016). Karyawan yang dikelola dengan baik akan cenderung memiliki kinerja yang baik dan berperan aktif dalam meraih target perusahaan.

Proses mengelola karyawan dengan kinerja yang tinggi perlu diiringi dengan upaya memperhatikan berbagai aspek yang membentuk kinerja. Tiga di antaranya yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penelitian terdahulu oleh Darmayanti et al. (2022) menemukan bahwa kinerja dapat meningkat saat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga semakin dikelola dengan baik. Kemudian, Sari et al. (2023) pada penelitiannya membuktikan bahwa karyawan yang termotivasi lebih giat dalam bekerja sehingga memiliki kinerja yang semakin meningkat. Studi oleh Pragiwani et al. (2020) apabila kedisiplinan

karyawan tinggi, kinerja karyawan juga akan bernilai tinggi. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut dalam mengelola SDM yaitu karyawannya, termasuk pada PT Matahari Departement Store Cabang Festival Citylink.

PT Matahari Cabang Festival Citylink adalah salah satu cabang dari Matahari Department Store yang terletak di Mall Festival Citylink, Kecamatan Bojongloa Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak pada industri ritel yang menjual berbagai macam produk dalam *store*, di antaranya yaitu pakaian, tas, sepatu, serta aksesoris. PT Matahari Department Store telah berdiri di Indonesia sejak tahun 1958 dan saat ini telah memiliki 155 toko di 81 kota di seluruh Indonesia. Pada tahun 2023 ini, PT Matahari Department Store masih menempati urutan pertama pada bisnis ritel di Indonesia. Katadata.co.id (2023) mencatat bahwa penjualan PT Matahari Department Store selama januari hingga oktober tahun 2023 mencapai Rp 9,6 triliun. Hal ini menggambarkan pertumbuhan penjualan sebesar 1,4%.

Hanya saja, pada pra penelitian peneliti kepada 20 orang karyawan, didapatkan bahwa terdapat *gap* fenomena atau fenomena kesenjangan pada perusahaan. Permasalahan mengenai kompensasi yang ditemukan berupa tidak adanya jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, ketidaksesuaian gaji dengan kebutuhan dan usaha yang dilakukan, ketidaksesuaian tunjangan hari raya dengan harapan, serta kurangnya apresiasi atasan. Adapun permasalahan mengenai motivasi yang ditemukan berupa tidak terdapat jaminan kesehatan bagi karyawan dan kurangnya pemberian penghargaan bagi karyawan yang mencapai target. Permasalahan mengenai disiplin kerja yang ditemukan berupa ketidaktepatan waktu hadir bekerja, ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target kkerja, ketidaktaatan pada atribut, dan ketidaktaatan pada SOP yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan mengenai permasalahan dan latar belakang di atas, maka peneliti memutuskan untuk melakukan studi mengenai, **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Cabang Festival Citylink"**

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen SDM dapat dimaknai sebagai suatu ilmu atau seni dalam mengelola hubungan serta wewenang tenaga kerja guna mencapai efisiensi dan efektivitas kerja.

Adapun Rahardjo (2022:15), memberikan definisi manajemen SDM sebagai proses pengelolaan tenaga kerja secara keseluruhan dengan terstruktur pada suatu organisasi.

Selanjutnya, Sedarmayanti (2017:3-4) memaknai manajemen SDM sebagai pendekatan pengelolaan sumber daya sebagai aset berharga organisasi dengan pembuatan aturan dan prosedur, serta penerapan budaya dan nilai organisasi.

Oleh karena itu, manajemen SDM dapat dimaknai sebagai proses pengelolaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia perusahaan untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Adamy (2016:92-93), kinerja karyawan adalah tingkat kontribusi karyawan terhadap perusahaan dari segi kuantitas kualitas, jangka waktu, absensi, serta perilaku dalam bekerja

sama. Adapun Mangkunegara (2017:65) memaknai kinerja sebagai pandangan mengenai kualitas serta kuantitas atas hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas kerja dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, Sedarmayanti (2017:463) memaknai kinerja sebagai pencapaian hasil kerja karyawan atau suatu kelompok kerja berdasarkan wewenang serta tanggung jawab yang dimiliki dalam meraih target perusahaan. Alhasil, kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian hasil kerja karyawan yang didasari pada tanggung jawab serta wewenang yang dimiliki.

2.3 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:119), kompensasi dapat dimaknai sebagai berbagai bentuk penghasilan yang didapatkan karyawan baik secara langsung atau tidak, sebagai imbalan atas jasa pekerjaannya.

Menurut Rahardjo (2022:210), kompensasi dapat dimaknai sebagai pemberian sejumlah uang atau barang berharga bagi karyawan atas pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, Sedarmayanti (2017:239) memaknai kompensasi sebagai berbagai bentuk penerimaan balas jasa yang didapat karyawan dari organisasi. Oleh karena itu, kompensasi dapat dimaknai sebagai berbagai bentuk pemberian yang didapat karyawan dari perusahaan atas jasa yang dilakukan.

2.4 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Khaeruman et al. (2021:27), motivasi dapat dimaknai sebagai hasrat, keinginan, dan dorongan pada diri karyawan yang membentuk perilaku, kebutuhan, dan kepuasan karyawan. Hasibuan (2019:143) memaknai motivasi sebagai bentuk pemberian dorongan yang menggairahkan karyawan untuk berperilaku yang baik dalam pekerjaannya.

Menurut Nurazyka et al. (2024), motivasi dapat dimaknai berbagai upaya perusahaan dalam mengafirmasi karyawan untuk bekerja keras, cakap berkomunikasi, dan bekerja sama. Oleh karena itu, motivasi dapat dimaknai sebagai upaya perusahaan dalam memberikan dorongan dan keinginan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan merasa puas atas pekerjaannya.

2.5 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2018:254), disiplin kerja dapat dimaknai sebagai perilaku hormat, taat, dan patuh terhadap berbagai peraturan serta pelaksanaan tugas serta wewenang yang diberikan. Prayogo et al., (2024:173) memaknai disiplin sebagai sikap patuh dan taat atas norma dan aturan pada perusahaan untuk mempercepat pencapaian tujuan bersama.

Adapun Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa makna disiplin adalah perwujudan kemauan dan kesadaran karyawan untuk patuh terhadap aturan dan norma sosial organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dimaknai sebagai sikap dan perilaku patuh, hormat, taat, serta menghargai aturan, norma, dan nilai pada perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Topik	Penulis	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Dampak Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kalos et al. (2023)	- Lokasi Studi Kasus - Tidak adanya variabel kompensasi dan disiplin kerja	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan
2	Dampak Motivasi dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Fajri et al. (2024)	- Lokasi Studi Kasus - Tidak adanya variabel kompensasi dan disiplin kerja	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan
3	Dampak Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	Muna & Isnowati (2022)	- Lokasi Studi Kasus - Tidak adanya variabel kompensasi	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan
4	Dampak Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Prayogo et al. (2024)	- Lokasi Studi Kasus - Tidak adanya variabel kompensasi dan motivasi	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan
5	Dampak Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Rismayanti et al., (2024)	- Lokasi Studi Kasus - Tidak adanya variabel disiplin dan motivasi	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

2.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah ditetapkan, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan
4. Kmpensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama berdampak positif atas kinerja karyawan.

Published by:

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang peneliti tetapkan adalah seluruh karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink sebanyak 200 orang. Adapun sampel penelitian jumlahnya didapat dari rumus slovin dengan hasil sebanyak 67 orang.

Selanjutnya, *purposive sampling* digunakan dalam menarik sampel dengan kriteria berikut:

1. Karyawan PT. Matahari Cabang Festival Citylink
2. Telah bekerja pada PT. Matahari Cabang Festival Citylink minimal selama 6 bulan
3. Bersedia menjadi responden penelitian

3.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, dimana Sugiyono (2019:199) mendefinisikan kuesioner sebagai serangkaian instrumen pertanyaan yang berkaitan variabel penelitian yaitu dengan kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.
2. Wawancara, dimana Sugiyono (2019:231) mendefinisikan wawancara sebagai proses bertanya dalam mendalami permasalahan penelitian. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan untuk mendalami permasalahan pada objek.
3. Dokumentasi dimana Sugiyono (2019:240) mendefinisikan dokumentasi sebagai studi pelengkap untuk memberikan data yang mendukung bahan penelitian. Pada penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan mengambil foto serta dokumen untuk melengkapi penelitian.

3.3 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel bermaksud guna menentukan konsep-konsep yang akan menjadi acuan bagi pengembangan instrumen penelitian. Adapun operasionalisasi dari masing-masing variabel sebagaimana tabel di bawah berikut.

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	No
1	Kinerja karyawan (Y)	Sedarmayanti (2017:463) memaknai kinerja sebagai pencapaian hasil kerja karyawan atau suatu kelompok kerja berdasarkan wewenang serta tanggung jawab yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja	- Karyawan mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas	1
				- Karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja dengan baik.	2
				- Karyawan teliti ketika bekerja.	3
				- Karyawan tepat waktu ketika bekerja	4

				2. Kuantitas Kerja	- Karyawan memberikan hasil kerja sesuai jumlah output yang ditargetkan.	5
					- Karyawan mampu membereskan pekerjaan pada waktu yang sesuai	6
				3. <i>Need for supervise</i>	- Karyawan bekerja dengan baik tanpa menunggu perintah atasan	7
					- Karyawan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	8
					- Karyawan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	9
				4. <i>Interpersonal impact</i>	- Karyawan memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerja	10
					- Karyawan saling bertukar informasi mengenai pekerjaan dengan rekan kerja	11
					- Karyawan memberikan pelayanan dan hubungan yang baik dengan konsumen	12
2	Kompensasi X1	Kompensasi dapat dimaknai sebagai berbagai bentuk penghasilan	1. Gaji		- Gaji secara keseluruhan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	1

yang didapatkan karyawan baik secara langsung atau tidak, sebagai imbalan atas jasa pekerjaannya.		- Gaji secara keseluruhan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan karyawan	2
2. Insentif		- Insentif diberikan perusahaan bagi karyawan dengan target memuaskan	3
		- Insentif diberikan perusahaan bagi karyawan dengan prestasi baik	4
3. Tunjangan		- Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai harapan karyawan	5
		- Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan	6
		- Perusahaan memberikan tunjangan ketenagakerjaan bagi karyawan	7
4. Fasilitas		- Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap bagi karyawan	8
		- Perusahaan menyediakan fasilitas tempat ibadah bagi karyawan	9
		- Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan	10

3	Motivasi X2	Hasibuan (2019:143) memaknai motivasi sebagai bentuk pemberian dorongan yang menggairahkan karyawan untuk berperilaku yang baik dalam pekerjaannya	1. Kerja keras	ibadah bagi karyawan - Karyawan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	1
				- Karyawan bekerja dengan seluruh kemampuan	2
			2. Orientasi masa depan	- Karyawan berpikir mengenai masa depan	3
				- Karyawan memiliki rencana masa depan saling menerima	4
			3. Tingkat cita-cita yang tinggi	- Karyawan memiliki cita-cita dalam kehidupan	5
				- Karyawan memiliki cita-cita dalam pekerjaan	6
			4. Orientasi tugas atau sasaran	- Karyawan bekerja dengan berorientasi pada tugas	7
				- Karyawan bekerja dengan berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas	8
			5. Usaha untuk maju	- Karyawan selalu berupaya untuk bekerja sebaik mungkin	9
				- Karyawan selalu berupaya untuk berkontribusi mencapai tujuan perusahaan	10

			6. Ketekunan	-Karyawan bekerja dengan rajin	11
				- Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh	12
			7. Pemanfaatan waktu	- Karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan baik	13
				- Karyawan bekerja fokus pada pekerjaan	14
			8. Rekan kerja	- Karyawan berhubungan baik bersama rekan kerja	15
				- Karyawan dapat bekerjasama bersama rekan kerja	16
4	Disiplin X3	Menurut Priansa (2018:254), disiplin kerja dapat dimaknai sebagai perilaku hormat, taat, dan patuh terhadap berbagai peraturan serta pelaksanaan tugas serta wewenang yang diberikan.	1. Ketaatan waktu	- Karyawan datang tepat waktu	1
				- Karyawan menggunakan jam kerja dengan efektif	2
			2. Tanggung jawab kerja	- Karyawan selalu hadir pada pekerjaan	3
				- Karyawan mematuhi seluruh peraturan perusahaan	4
				- Karyawan berupaya mencapai target	5
				- Karyawan menulis laporan pekerjaan secara rutin	6

4. Hasil Penelitian

4.1 Analisis Deskriptif Identitas Responden

4.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden penelitian dikelompokkan sebagaimana berikut:

Tabel 3 Jenis Kelamin Identitas Responden

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Persentase
Laki-Laki	20	30%
Perempuan	47	70%
Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2024

Dapat diidentifikasi bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi sebesar 70% atau 47 orang.

4.1.2 Usia

Usia responden dikelompokkan sebagaimana berikut:

Tabel 4 Usia Identitas Responden

Usia	Banyak Responden	Persentase
18-30 tahun	38	57%
30-40 tahun	24	36%
Lebih dari 40 tahun	5	7%
Total	67	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2024

Dapat diidentifikasi bahwa responden dengan usia 18-30 tahun mendominasi sebesar 57% atau 38 orang.

4.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan responden dikelompokkan sebagaimana berikut:

Tabel 5 Pendidikan Identitas Responden

Pendidikan Terakhir	Banyak Responden	Persentase
SMA/SMK	37	55%
D3	15	22%
S1	15	22%
S2	0	0%
Total	67	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2024

Dapat diidentifikasi bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK mendominasi sebesar 55% atau 37 orang.

4.1.4 Lama Bekerja

Lama bekerja responden dikelompokkan sebagaimana berikut:

Published by:

Tabel 6 Lama Bekerja Identitas Responden

Lama Bekerja	Banyaknya Responden	Persentase
Kurang dari 1 tahun	5	7%
1-3 tahun	28	42%
3-5 tahun	26	39%
Lebih dari 5 tahun	8	12%
Total	67	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2024

Dapat diidentifikasi bahwa responden dengan lama bekerja 1-3 tahun mendominasi sebesar 42% atau 28 orang.

4.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dengan identifikasi nilai korelasi product moment.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Indikator	R-hitung	R-tabel
Y_1 (Memberikan hasil berkualitas)	0,329	0,244
Y_2 (Menyelesaikan tugas kerja dengan baik)	0,524	0,244
Y_3 (Teliti)	0,612	0,244
Y_4 (Menyelesaikan kerja tepat waktu)	0,238	0,244
Y_5 (Memberikan hasil sesuai target output)	0,465	0,244
Y_6 (Menyelesaikan kerja sesuai waktu)	0,630	0,244
Y_7 (Bekerja tanpa menunggu perintah)	0,583	0,244
Y_8 (Mandiri dalam bekerja)	0,556	0,244
Y_9 (Bertanggungjawab)	0,578	0,244
Y_10 (Memiliki kerjasama baik dengan rekan)	0,300	0,244
Y_11 (Bertukar informasi dengan rekan)	0,437	0,244
Y_12 (Memberi pelayanan dan hubungan baik dengan konsumen)	0,424	0,244
X1_1 (Gaji sesuai kebutuhan)	0,700	0,244
X1_2 (Gaji sesuai tanggung jawab kerja)	0,667	0,244
X1_3 (Insentif bagi karyawan yang mencapai target)	0,703	0,244
X1_4 (Insentif bagi karyawan dengan prestasi)	0,660	0,244
X1_5 (Tunjangan hari raya sesuai harapan)	0,680	0,244
X1_6 (Tunjangan kesehatan)	0,667	0,244
X1_7 (Tunjangan ketenagakerjaan)	0,669	0,244
X1_8 (Fasilitas kerja lengkap)	0,536	0,244
X1_9 (Fasilitas tempat ibadah)	0,600	0,244
X1_10 (Fasilitas kesehatan)	0,518	0,244
X2_1 (Bekerja keras menyelesaikan pekerjaan)	0,326	0,244
X2_2 (Bekerja dengan seluruh kemampuan)	0,294	0,244

Published by:

X2_3 (Berpikir mengenai masa depan)	0,494	0,244
X2_4 (Memiliki rencana masa depan)	0,658	0,244
X2_5 (Memiliki cita-cita dalam kehidupan)	0,653	0,244
X2_6 (Memiliki cita-cita dalam pekerjaan)	0,704	0,244
X2_7 (Bekerja dengan orientasi pada tugas)	0,595	0,244
X2_8 (Bekerja dengan orientasi pada hasil berkualitas)	0,533	0,244
X2_9 (Selalu bekerja sebaik mungkin)	0,702	0,244
X2_10 (Selalu berupaya berkontribusi)	0,571	0,244
X2_11 (Bekerja dengan rajin)	0,361	0,244
X2_12 (Bekerja dengan sungguh-sungguh)	0,412	0,244
X2_13 (Memanfaatkan waktu kerja)	0,713	0,244
X2_14 (Bekerja dengan fokus)	0,567	0,244
X2_15 (Memiliki hubungan baik dengan rekan)	0,358	0,244
X2_16 (Bekerja sama dengan baik dengan rekan)	0,409	0,244
X3_1 (Masuk tepat waktu)	0,663	0,244
X3_2 (Menggunakan waktu kerja secara efektif)	0,762	0,244
X3_3 (Tidak mangkir)	0,697	0,244
X3_4 (Mematuhi peraturan)	0,751	0,244
X3_5 (Berupaya mencapai target)	0,736	0,244
X3_6 (Menulis laporan rutin harian)	0,681	0,244

Sumber: Output, 2024

Dapat diidentifikasi bahwa seluruh indikator memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, maka telah valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan identifikasi nilai Alpha Cronbach.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Minimum
Y	0,712	0,6
X1	0,835	0,6
X2	0,813	0,6
X3	0,685	0,6

Sumber: Output, 2024

Dapat diidentifikasi bahwa nilai Cronbach alpha seluruhnya lebih besar daripada 0,6, maka telah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.3 Analisis Verifikatif

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak.

Published by:

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

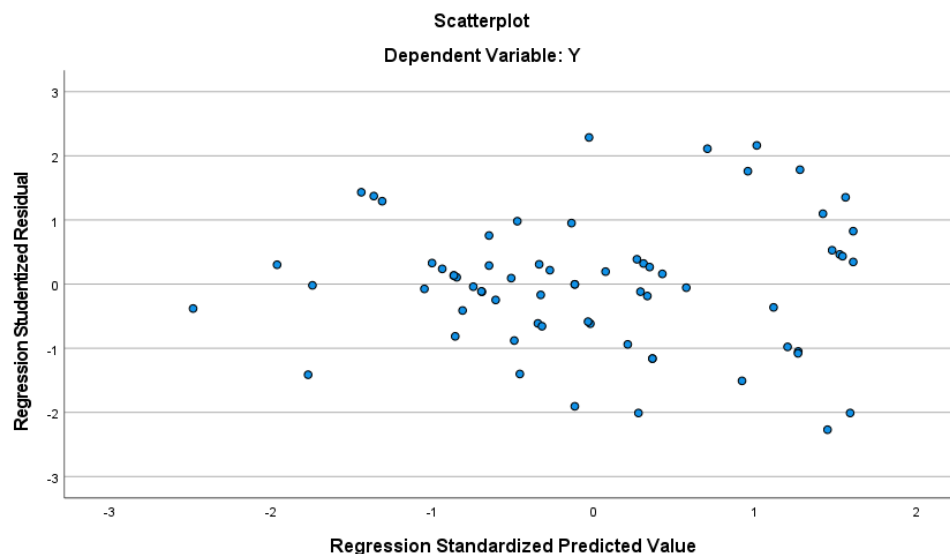
			Unstandardized Residual
N			67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,1283855
			2
Most Extreme Differences	Absolute		,099
	Positive		,099
	Negative		-,086
Test Statistic			,099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,099

Sumber: Output, 2024

Dapat diidentifikasi bahwa nilai signifikansi asymp sig uji normalitas didapat sebesar 0,099 > 0,05. Maka telah terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output, 2024

Dapat diidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1	(Constant)	18,438	5,086		3,625	,001	
	X1	,612	,123	,711	4,986	,000	,255
	X2	,029	,057	,037	,506	,615	,988
	X3	,198	,234	,120	,846	,401	,257

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah relasi pada residual suatu item dengan residual item lain.

Tabel 11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 ^a	,673	,658	2,17847	2,015

Sumber: Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai $d=2,015$ dengan $N=67$ dan $k=3$, sehingga berdasarkan tabel Durbin Watson, diketahui $dL=1,5122$ dan $dU=1,6988$, maka $4-dL=2,4878$ dan $4-dU=2,3012$. Sehingga, nilai d yaitu $2,015$ terletak di antara $dU=1,698$ dan $4-dU=2,3012$, sehingga tidak terdapat autokorelasi.

4.3.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilaksanakan dalam mengidentifikasi pengaruh atau hubungan nilai variabel terkait apabila variabel bebas minimal dua dalam penelitian.

Berdasarkan Tabel 10, dibuat persamaan berikut:

$$= 18,438 + 0,612X_1 + 0,029X_2 + 0,198X_3$$

Adapun penjelasan angka pada persamaan tersebut adalah:

1. Koefisien regresi kompensasi 0,612. Artinya, semakin memuaskan kompensasi yang diberikan, semakin baik juga kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,029. Artinya, semakin termotivasi karyawan, semakin baik juga kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja 0,198. Artinya, semakin tinggi disiplin karya, semakin baik juga kinerja karyawan.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian t sebagaimana pada tabel 10, terlihat bahwa uji hipotesis parsial memberikan hasil sebagai berikut:

Published by:

1. Diketahui signifikansi kompensasi $0,000 < 0,05$. Alhasil, kompensasi berdampak positif terhadap kinerja pada karyawan.
2. Diketahui signifikansi motivasi $0,615 > 0,05$. Alhasil, motivasi tidak berdampak terhadap kinerja.
3. Diketahui signifikansi disiplin kerja $0,45 > 0,05$. Alhasil, disiplin tidak berdampak terhadap kinerja.

4.4.2 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian F digunakan untuk menguji kemampuan variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	616,421	3	205,474	43,296
	Residual	298,982	63	4,746	
	Total	915,403	66		

Sumber: Output, 2024

Dapat diidentifikasi nilai signifikansi sebesar 0,000. sehingga signifikansi $< 0,05$. Maka, kompensasi, motivasi, dan disiplin berdampak positif terhadap kinerja pada karyawan.

4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Pada tabel 11, dapat diidentifikasi nilai koefisien determinasi 0,673. Angka ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dibentuk dari variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 67,3%. Adapun 32,7% faktornya dibentuk dari variabel yang tidak termasuk pada model penelitian.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian ditemukan pada Tambunan et al. (2020), Darmayanti et al. (2022), dan Hadjar et al. (2022). Selain itu, ditemukan juga pengaruh motivasi kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Firdaus et al. (2023), Kasyifillah & Prijati (2023) dan Hidayat (2021). Selanjutnya, ditemukan juga bahwa disiplin kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian ditemukan pada Lestari & Afifah (2020), Muna & Isnawati (2022) dan Tannady et al. (2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, ditemukan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin berdampak positif terhadap kinerja pada karyawan.

5. Kesimpulan

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian sebagaimana berikut:

1. Kompensasi dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja dibuktikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dibuktikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dibuktikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Published by:

Selanjutnya saran yang didasari hasil penelitian adalah berikut:

1. Perusahaan dapat lebih meningkatkan kemampuan karyawan untuk teliti dalam bekerja. Hal ini dikarenakan indikator Y_3 mengenai mengerjakan pekerjaan dengan teliti mendapatkan nilai terendah pada variabel kinerja karyawan. Peningkatan ketelitian ini dapat dilakukan dengan mengadakan diklat, menunjuk manajer atau supervisor untuk menjadi pengawas atas pekerjaan karyawan, serta menetapkan target kerja tertentu.
2. Perusahaan dapat lebih meningkatkan penyediaan fasilitas kerja bagi kemudahan pekerjaan karyawan. Hal ini dikarenakan indikator X1_8 mengenai penyediaan fasilitas kerja mendapatkan nilai terendah pada variabel kompensasi. Perusahaan dapat melakukan evaluasi mengenai penyediaan fasilitas baik dari segi kelengkapan, fungsi, maupun keterawatan fasilitas yang ada, serta di sisi lain, perusahaan dapat melakukan survei kebutuhan karyawan atas fasilitas untuk mengetahui fasilitas apa saja yang belum tersedia bagi karyawan.
3. Perusahaan dapat lebih meningkatkan motivasi berupa pemikiran karyawan mengenai masa depan kehidupan dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan indikator X2_3 mengenai memiliki pemikiran tentang masa depan kehidupan dan pekerjaan mendapatkan nilai terendah pada variabel motivasi. Peningkatan motivasi mengenai pemikiran masa depan ini dapat ditumbuhkan dengan memberikan pelatihan, mengadakan sesi *sharing* atau diskusi mengenai masa depan serta tujuan bersama, dan mengarahkan manajer serta supervisor untuk memberi semangat dan motivasi kepada bawahannya.
4. Perusahaan dapat lebih meningkatkan keefektifan penggunaan waktu kerja. Hal ini dikarenakan indikator X3_2 mengenai kemampuan menggunakan waktu kerja dengan efektif mendapatkan nilai terendah pada variabel disiplin kerja. Peningkatan efektivitas waktu kerja ini dapat dilakukan dengan pengembangan teknologi untuk membantu pekerjaan, evaluasi rutin mengenai kinerja karyawan, serta pelatihan mengenai teknik *selling* dan *marketing* yang baik untuk menghemat waktu kerja.
5. Penelitian selanjutnya bisa memilih variabel independen seperti etika kerja, keseimbangan kerja, jenjang karir, serta variabel lainnya untuk mengembangkan topik penelitian. Di sisi lain, bisa dilakukan dengan menambahkan variabel mediasi berupa kepuasan kerja atau keterikatan kerja untuk menciptakan model penelitian yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016a). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Aceh: Unimal Press.
- Barima, H., Anggarkusuma, A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.211>
- Darmayanti, I. G. A. P., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. *Values*, 3(1), 160–167.
- Fajri, A. M., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kencana Makmur Lestari. *ECo-Buss*, 6(3), 1446–1457.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., & Farradia, Y. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV AA Rizky.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurazyka, D. F., Wijaya, F., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bizzar Industri Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 664–674. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2061>
- Pragiwani, M., Manurung, E. R., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Diukur Dengan Metode Bsqa (Bank Service Quality) Pada Pt Bank Central Asia Tbk Kcu Wisma Millenia. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 2(3), 66–76.
- Prayogo, E. M., Siddiq, A. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama (Cabang Yogya Riau Junction Bandung). *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 5(1), 2745–2773.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rismayanti, A., Supiyadi, D., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 60–63. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1628>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Published by: