

## Analysis of Employee Performance through Compensation, Work Motivation, and Work Discipline at PT. Sinar Jernih Sarana

Sania Yahira<sup>1\*</sup>, Yosafat Puji Hastoko<sup>2</sup>  
Universitas Asa Indonesia, Jakarta

**Corresponding Author:** Sania Yahira [Saniayahira0@gmail.com](mailto:Saniayahira0@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 03, May

*Revised :* 10, June

*Accepted:* 15, July

©2023 Yahira, Hastoko: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of employee performance analysis through compensation, work motivation, and work discipline. The population in this study were employees at PT Sinar Jernih Sarana. By using accidental sampling, the number of samples obtained was 80 people. This research method is quantitative research using multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS. The results of this study show that compensation has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance at PT Sinar Jernih Sarana. Simultaneously these three variables have a significant effect on employee performance at PT Sinar Jernih Sarana.

---

## Analisis Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja pada PT. Sinar Jernih Sarana

Sania Yahira<sup>1\*</sup>, Yosafat Puji Hastoko<sup>2</sup>

Universitas Asa Indonesia, Jakarta

**Corresponding Author:** Sania Yahira [Saniayahira0@gmail.com](mailto:Saniayahira0@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

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

*Received :* 03, Mei

*Revised :* 10, Juni

*Accepted:* 15, Juli

©2023 Yahira, Hastoko: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh analisis kinerja karyawan melalui kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana. Dengan menggunakan accidental sampling diperoleh jumlah sample sebanyak 80 orang. Metode penelitian ini ialah penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil pada penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Jernih Sarana. Secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana.

---

## PENDAHULUAN

Dimasa saat ini, perusahaan berkembang maju dengan cepat membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan di tuntut untuk melakukan inovasi agar bisa bersaing dengan lainnya. salah satu indikator keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusinya, karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaannya. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan perintah kepada karyawannya, mereka juga memperhatikan apa yang karyawannya butuhkan agar merasa nyaman dalam bekerja. Agar bisnis dapat berkembang, perusahaan membutuhkan karyawan yang berilmu tinggi dan berkemampuan tinggi yang berupaya menjalankan perusahaan sebaik mungkin agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan yang tinggi harus dibutuhkan dalam sebuah perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang baik, kita harus berupaya untuk meningkatkan kinerja kita melalui budaya kerja yang mencakup perilaku, disiplin, dan kejujuran. Seperti yang telah dikemukakan pada uraian di atas, kinerja merupakan hasil dari rangkaian prosedur kerja sehari-hari yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam rentang waktu tertentu, dll (Wibowo, 2014).

Menurut Sedarmayanti (2017) Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawannya untuk mencapai tujuan mereka. Pembagian upah atau bonus yang adil kepada pekerja sesuai dengan kinerjanya juga akan menghasilkan pekerja yang kompeten. Perusahaan perlu dapat mengembangkan variabel insentif di tempat kerja selain uang sebagai faktor yang mendorong kinerja. Diperkirakan bahwa insentif akan memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih aktif dan inventif di tempat kerja. Moral tempat kerja dapat ditingkatkan dengan mendorong orang lain untuk melakukan hal-hal yang akan meningkatkan kondisi kerja. Hasil Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ramzan et al., 2014).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk membangkitkan semangat, semangat dan semangat bagi mereka yang berkinerja baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Irmayani, 2021). Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi kinerja karyawan, Hasil Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Anoraga, 2009).

Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu peraturan perusahaan yang harus karyawan taati, patuhi, dan hargai, Agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan teratur. Adanya disiplin kerja karyawan dapat mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019). Semangat kerja yang baik maka akan tumbuh kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan. Hasil Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rivai, 2004).

PT Sinar Jernih Sarana adalah Perusahaan yang berdiri dibidang Jasa Kebersihan dan Keamanan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2009 yang memiliki beberapa cabang di Indonesia terdiri dari Kota Semarang, Surabaya, Bali, Bandung, Makasar, Palembang, Jakarta, dan Lampung. PT Sinar Jernih Sarana memiliki 5000 karyawan. dari Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil Analisis kinerja karyawan melalui kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada karyawan PT Sinar Jernih Sarana.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Kompensasi***

Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran atau penghargaan kepada seorang karyawan. Kompensasi juga dapat berupa kompensasi langsung dan tidak langsung Tannady (2017). Menurut Sedarmayanti, (2017) Kompensasi adalah bonus yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi penting tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Salah satu cara manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memotivasi karyawan dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja mereka. (Jackson & Mathis, 2009)

Fungsi kompensasi yaitu mendorong stabilitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi. Tanpa kompensasi, bakat internal berkurang karena berkurangnya antusiasme dan ambisi kompetitif. Oleh karena itu kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan kompensasi adalah memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan seperti mengendalikan tujuan perusahaan, perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang dinilai berprestasi dalam bekerja, dan memenuhi peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan (Irmayani, 2021)

Menurut Sedarmayanti, (2017) Ada dua cara untuk memberikan hadiah. Metode pertama adalah metode tunggal dari metode ini dimana gaji pokok ditentukan semata-mata berdasarkan kualifikasi pendidikan formal terakhir pekerja. Metode kedua adalah metode jamak, metode Gaji pokok Anda didasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain: Gelar, jenis pekerjaan, dan bahkan hubungan keluarga menentukan gaji pokok seseorang.

Jenis hadiah kompensasi: Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Non moneter. Kompensasi langsung seperti insentif, komisi, gaji dan tunjangan. Cakupan tidak langsung seperti fasilitas mobil perusahaan, akses internet dan voucher. Kompensasi Non-Finansial yaitu perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, jenjang karir yang pasti, dan cuti yang lebih banyak. Menurut Simamora, (2015) indikator kompensasi adalah 1. Upah & Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas.

Upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Selain itu, tenaga kerja merupakan aset terpenting perusahaan yang harus dikembangkan dan dipelihara dengan baik. Karyawan akan berupaya lebih keras untuk meningkatkan kinerja mereka jika mereka diberi kompensasi dengan baik. Hasil Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ramzan et al., 2014). Dari uraian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H1* : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### ***Motivasi Kerja***

Motivasi dapat didefinisikan Sebagai dorongan untuk membangkitkan semangat, semangat dan semangat bagi mereka yang berkinerja baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Irmayani, 2021). Memotivasi karyawan adalah melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan suatu saran, rekomendasi dan kritik. Peran motivasi sangatlah penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan baik agar mampu memiliki kinerja yang baik.

Faktor penentu kinerja karyawan adalah memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan untuk bekerja. Adapun pendapat lain menurut Sastrohadiwiryono & Syuhada, (2019) Motivasi diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam proses pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Motivasi kerja memberi energi kepada karyawan, mempromosikan potensi dan keterampilan penuh mereka, dan memupuk kerja sama.

Ciri- ciri Motivasi Menurut Sinambela, (2019) yaitu menghindari kegagalan, menunjukkan aktivitas yang berprestasi, bertanggung jawab memecahkan masalah, menunjukkan ketekunan dan tidak putus asa.

Menurut Busro, (2018) Prinsip Motivasi dalam memotivasi kerja karyawan yaitu Komunikasi yaitu Pemimpin memberikan informasi tugas dengan jelas. Partisipasi yaitu karyawan Manajer harus berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai, memperhatikan, yaitu memberikan kesempatan kepada manajer untuk memperhatikan karyawannya. Menurut Maslow & Hosnawati, (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut : 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Aktualisasi diri 3. Kebutuhan akan Penghargaan 4. Kebutuhan Sosial.

Ketika seseorang sangat termotivasi, dorongan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik muncul. Hal ini dikarenakan instruktur akan berusaha lebih keras untuk menghasilkan prestasi kerja, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan terus menerus mencari ide-ide baru. (Ermita, 2019). Dari uraian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H2* : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### ***Disiplin Kerja***

Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu peraturan perusahaan yang harus karyawan taati, patuhi, dan hargai, Agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan teratur. Adanya disiplin kerja karyawan dapat mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019). Adapun pendapat lain menurut Sinambela, (2019) Disiplin kerja adalah seorang karyawan yang berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah dari atasan.

Tujuan disiplin menurut Sastrohadiwiryono, (2005) Artinya, Karyawan harus mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, karyawan dapat mencapai tingkat

produktivitas yang lebih tinggi yang memenuhi harapan perusahaan. Tindakan disiplin meliputi tindakan disiplin berat, sedang, dan ringan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, perilaku kedisiplinan atasan, dan adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan (Ganyang, 2018).

Kemampuan perusahaan dalam menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya akan ditunjukkan dengan kedisiplinannya. Menurut penjelasan Trahan & Steiner, (1994) disiplin kerja dan kinerja pegawai saling terkait. Menurut Mangkunegara dan Octorent, (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : 1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, 2. Ketepatan jam pulang ke rumah, 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, 4. Penggunaan seragam kerja yang telah di tentukan, Dari uraian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H3* : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### ***Kinerja Karyawan***

Menurut Sinurat, (2021) Kinerja karyawan yaitu suatu kemampuan karyawan yang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Kinerja yang diukur meliputi beberapa dimensi seperti kualitas pekerjaan, hasil kerja, dan kewajiban aktual perkerjaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, Adapun pendapat lain pengertian dari kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental (Hadari dalam Maulana, 2015).

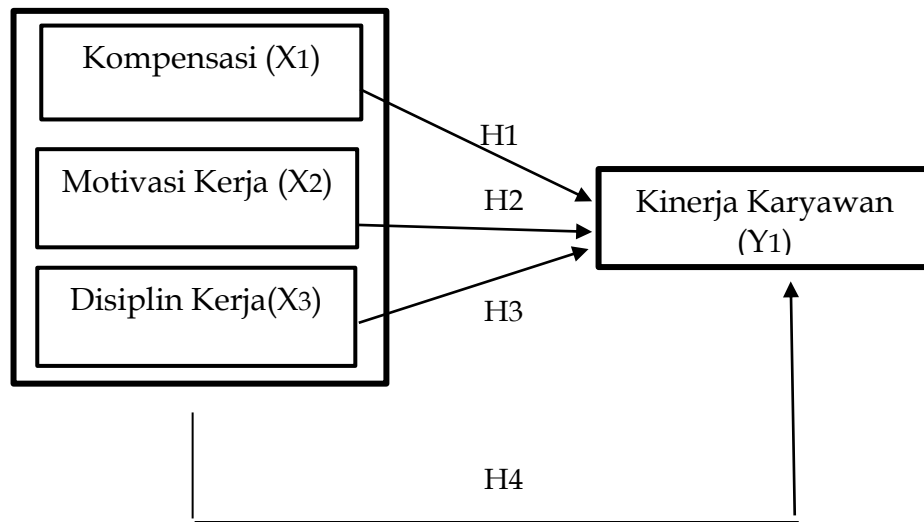
Tujuan Kinerja menurut Wirawan (2015) adalah untuk meningkatkan prestasi karyawan serta mendorong pertanggung jawaban seorang karyawan. Sebagai metode untuk mengevaluasi dan menginspirasi peningkatan hasil kerja, manajemen kinerja mencakup lebih dari sekedar alat untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut Putri (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kemampuan dan Keahlian, Lingkungan kerja, Rancangan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengetahuan. Suatu sistem penilaian yang mampu memenuhi kebutuhan bisnis guna memperoleh keunggulan bersaing merupakan penentu keberhasilan manajemen kinerja.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektifitas, 5. Kemandirian. Dari uraian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H4*: Kompetensi, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

### *Kerangka Berfikir*



Gambar 1 : Kerangka Berfikir

## **METODOLOGI**

### *Populasi dan Sampel*

Menurut Sugiyono, (2013) Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang dapat dipahami sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivis. Sampel biasanya dikumpulkan secara acak, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan pengujian hipotesis yang telah ditentukan. Aplikasi SPSS digunakan sebagai alat pengujian data sebagai bagian dari strategi analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Sarana. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Sampel yang digunakan berjumlah 80 orang responden dengan menggunakan accidental sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan saat bulan April 2023 dimana populasinya adalah semua karyawan PT Sinar Jernih Sarana.

Skala Likert adalah metode pengukuran persepsi individu atau kelompok terhadap menggunakan nilai untuk setiap pernyataan sebagai cara untuk menggambarkan fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 poin, di mana skor 1 mewakili tingkat Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 mewakili Tidak Setuju (TS), skor 3 mewakili Netral (N), skor 4 mewakili Setuju (S), dan skor 5 mewakili Sangat Setuju (SS).

Sebelum menganalisis data, langkah-langkah yang perlu dilakukan meliputi pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Asumsi klasik melibatkan pengujian normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Dalam analisis data, metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Selain itu, untuk menguji hipotesis, digunakan uji F, uji T, analisis korelasi (r), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

**HASIL PENELITIAN*****Profil Responden***

Berdasarkan pengumpulan data utama yang telah dilakukan, kami berhasil mendapatkan profil responden yang disajikan dalam Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 1. Deskripsi Profil Responden

<b>Demografi Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	38	38
Perempuan	42	42
Total	80	80
<b>Jabatan</b>		
Admin	24	24
Associate	40	40
Sekretaris	5	5
OB	2	2
Resepsionis	9	9
Total	80	80
<b>Status Karyawan</b>		
Karyawan tetap	45	45
Kontrak	35	35
Total	80	80

Sumber: Data diolah 2023

Dari data yang tertera pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa mayoritas karyawan penelitian ini adalah perempuan, dengan 42 responden (42%). Mengenai jabatan, sebagian besar karyawan PT Sinar Jernih Sarana adalah Associate dengan 40 responden (40%). Untuk Status karyawan lebih kepada karyawan tetap dengan 45 responden (45%) Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan orang lama dari pada orang baru yang bekerja penuh di PT Sinar Jernih Sarana.

***Uji Normalitas Data***

Dalam model regresi, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Data  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-,0366316
	Std. Deviation	1,99770770
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,084
	Positive	,084

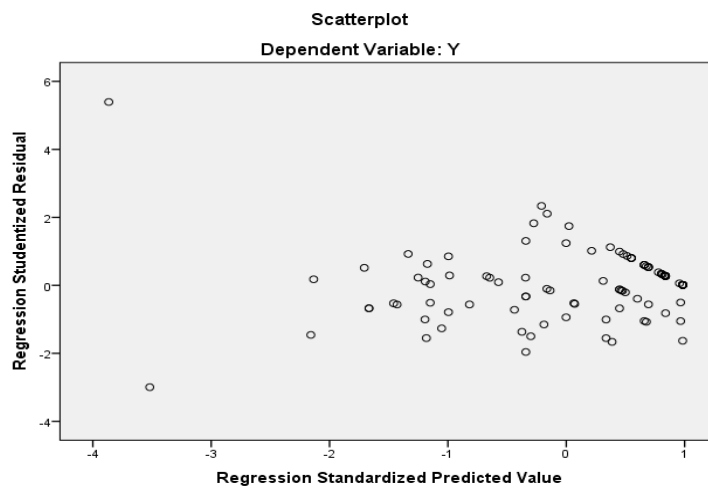
	Negative	-,047
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 22

Berdasarkan dari Uji normalitas data di atas menunjukkan dapat disimpulkan hasil signifikasi  $0,200 > 0,05$  artinya data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 : Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS 22

Dari gambar hasil uji heteroskedastistas yang menghasilkan grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa terlihat titik titik tersebut berada pada atas dan bawah angka nol dan menyebar artinya model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen (independen), digunakan uji multikolinearitas. Multikolonieritas dapat terjadi apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10,00$ .

Tabel 3. Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,445	2,245

	MOTIVASI KERJA	,328	3,048
	DISIPLIN KERJA	,345	2,897

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil uji data SPSS 22.

Terdapat cara lain untuk mengidentifikasi multikolinearitas, yaitu melalui penggunaan Variance Inflation Factor (VIF) serta tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 serta nilai tolerance melebihi 0,1, dapat disimpulkan bahwa tidak ada adanya multikolinearitas yang signifikan. Analisis menunjukkan bahwa semua variabel, seperti kompensasi (2,245), motivasi kerja (3,048), dan disiplin kerja (2,897), memiliki nilai VIF di bawah 10. Selain itu, nilai toleransi kompensasi (0,445), motivasi kerja (0,328), dan disiplin kerja (0,345) juga melebihi 0,1. Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa ketiga variabel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas  
ANOVATabel

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan*Kompensasi	Linearity	503.339	1	503.339	90.935	0,000
Kinerja Karyawan*Motivasi Kerja	Linearity	758.039	1	758.039	135.145	0,000
Kinerja Karyawan*Displin Kerja	Linearity	794.999	1	794.999	206.581	0,000

Sumber : Data SPSS 22

Berdasarkan table diatas bahwa nilai signifikasi ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil sebesar 0,000 maka dari itu karena hasil nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja menunjukkan hubungan linear artinya linearitas terpenuhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan jenis regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel independen. Untuk menganalisis hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan perangkat lunak SPSS 22. Tabel berikut menampilkan hasil dari analisis tersebut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,218	1,273	
	KOMPENSASI	,038	,099	,034
	MOTIVASI KERJA	,495	,130	,393
	DISIPLIN KERJA	,553	,114	,486

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 22

Pada tabel diatas menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut : Kinerja Karyawan :  $3,218 + 0,038 \text{ Kompensasi} + 0.495 \text{ Motivasi Kerja} + 0.553 \text{ Displin Kerja}$ .

1. Jika semua variabel independen memiliki nilai 0, kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai tetap sebesar 3.218, yang ditunjukkan oleh constant.
2. Koefisien Kompensasi memiliki nilai 0.038, yang berarti jika kompensasi menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.038.
3. Koefisien Motivasi kerja memiliki nilai 0.495 yang berarti jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.495.
4. Koefisien Disiplin kerja memiliki nilai 0.553, yang berarti jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.553

### Uji F

Pada pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independent antara lain kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut dijelaskan masing-masing variabel secara parsial hasil dari olah data SPSS. Berikut Hasil Uji F :

Tabel 6. Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870,899	3	290,300	70,063	,000 <sup>b</sup>
	Residual	314,901	76	4,143		
	Total	1185,800	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, ditemukan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H4 dapat diterima.

### Uji T

Pada pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independent antara lain kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut dijelaskan masing-masing variabel secara parsial hasil dari olah data SPSS. Berikut Hasil Uji T :

Tabel 7. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,218	1,273		2,527	,014
	KOMPENSASI	,038	,099	,034	,385	,702
	MOTIVASI KERJA	,495	,130	,393	3,808	,000
	DISIPLIN KERJA	,553	,114	,486	4,832	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber : SPSS 22.

Berdasarkan peninjauan tabel 10 di atas, kesimpulan yang dapat diambil dari data tersebut adalah sebagai berikut:

#### Variabel Kompensasi

Hasil uji t pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 0,702 lebih besar dari batas signifikansi 0,05 artinya H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel remunerasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh (Agung, 2013) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika kompensasi karyawan rendah, akan menimbulkan kondisi buruk dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain.

#### Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji t pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai signifikasinya adalah 0,000 maka lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang

menegaskan bahwa mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif dapat menghasilkan sejumlah hasil positif, termasuk peningkatan profitabilitas jangka panjang.

### *Variabel Displin Kerja*

Hasil uji t pengaruh variabel diplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel Displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irwanto & Febrina Melinda, 2015) disiplin kerja dapat memberikan sesuatu yang mempunyai keuntungan utamanya adalah pekerja menjadi lebih produktif sehingga mereka akan sukses secara finansial dari waktu ke waktu.

### *Analisis korelasi (r) dan koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)*

Analisis ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas dan terikat. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Displin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sarana.

*Analisis korelasi dan koefisien determinasi.*

Tabel 8. Analisis korelasi dan koefisien determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,734	,724	2,03554

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel 9. Kinerja karyawan

Variabel	r	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	Kesimpulan
Simultan	0.857	Moderat	73,4	Signifikan

Pengujian dilaksanakan untuk menentukan sejauh mana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, serta motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sarana memiliki korelasi yang signifikan dengan koefisien 0.857. Dalam kategori yang moderat, variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai koefisien korelasi. Hasil yang tercantum dalam tabel menunjukkan bahwa koefisien determinasi mencapai 73,4%. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi kerja serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sarana.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berikut kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh analisis kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data melibatkan hingga 100 karyawan PT. Sinar Jernih Sarana, yang dibahas di bab sebelumnya:

1. Kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh kompensasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak terlalu mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Ini menunjukkan seberapa besar motivasi karyawan untuk pekerjaan mereka memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Karyawan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka untuk perusahaan, dan mereka secara konsisten mengikuti instruksi dari atasan dengan baik. Mereka juga terus bekerja untuk menyadari potensi mereka sendiri dan menjadi lebih dewasa dan berpengalaman di tempat kerja.
3. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Maka H1 diterima sedangkan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan akan berdampak pada hasil kinerja mereka. Jika tingkat disiplin turun, kinerja akan mengikuti.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dan menumbuhkan keinginan untuk belajar lebih banyak dan mencapai potensi mereka, pemimpin perusahaan dan manajer harus mendukung semangat kerja karyawan,
2. Sehingga para pekerja dapat meningkatkan semangat dan minatnya dalam bekerja untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan
3. Sehingga ketika diberikan tanggung jawab pekerjaan, individu dapat melatih kedisiplinan yang lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik,
4. Karyawan yang berprestasi baik harus diberi kesempatan untuk maju dalam organisasi sebagai semacam prestasi dalam hal kompensasi,
5. Sehingga pekerja dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya dan menghasilkan hasil kerja yang paling efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, S. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan sikap kerja terhadap Kinerja karyawan di Cafe X Bogor. *BINUS BUSSINESS REVIEW*, 4, 596–606.
- Busro, M. (2018). *kompensasi, motivasi, disiplin kerja*.
- Ganyang, M. T. (2018). *motivasi, disiplin kerja, kompensasi*.

- Ii, B. a B. (2019). Bab ii uraian teoritis 2.1. *Universitas Quality*, 15–34.
- Irmayani, N. wayan dian. (2021). *KOMPENSASI*.
- Irwanto, T., & Febrina Melinda, T. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Jackson, & Mathis. (2009). *kompensasi*.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurchayani, N. made, & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Patricia, C. O. S. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 3(2), 6.
- Pratama, Y., & Jaenab, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Tukadmas Gc Kota Bima. *JEpa: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 631–640.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance ( Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan ) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences*. 5(2), 302–309.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja*.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja*.
- Sedarmayanti. (2017). *motivasi, kompensasi, disiplin kerja*.
- Sinambela, lijan poltak. (2019). *MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA*.

Sinurat, Siti Normi. (2021). *kompensasi, motivasi, disiplin kerja*.

Sugiyono. (2013). *populasi*.

Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkk.

*Suparyanto Dan Rosad (2015, 1-13.*

[http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB%20II.pdf)

Tannady, hendy. (2017). *kompensasi kerja*.

Trahan, W. A., & Steiner, D. D. (1994). Factors affecting supervisor's use of disciplinary actions following poor performance. *Organizational Behavior*, 15.

Wirawan. (2015). *Kinerja karyawan*.

Yulia, L. (2018). *Pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT PLN ( Persero ) Area Madiun Rayon Dolopo*. 13-48.

Yunarsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi. *INA-Rxiv*, 1-10.