

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDIRI ANUGERAH BERSAMA

Ian Rizky Gusti  
ianrizky007@gmail.com  
Krido Eko Cahyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of compensation, work motivation, and work discipline on employees' performance. The compensation was measured by salary, incentive, allowance, and facility. Work motivation was measured through the need for achievement, the need for power, and the need for affiliation. Work discipline was measured through obey towards time regulations, obey towards firm rules, obey towards attitude rules in the company, and obey towards other rules. Employees' performance was measured through quality, quantity, time, cost pressure, supervision, and relations among employees. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees of PT Mandiri Anugerah Bersama. The data collection technique used non-probability sampling, with saturated sampling as the sampling technique. In line with that, there were 48 samples. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear with SPSS 25. The result of the hypothesis test showed that compensation had a significantly positive effect on the employees' performance of PT Mandiri Anugerah Bersama. Likewise, work motivation had a significantly positive effect on the employees' performance of PT Mandiri Anugerah Bersama. Similarly, work discipline had a significantly positive effect on the employees' performance of PT Mandiri Anugerah Bersama.*

**Keywords:** *compensation, motivation, discipline, employee's performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Motivasi kerja diukur melalui *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*. Disiplin kerja diukur melalui taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama sebanyak 48 karyawan dengan *non probability sampling* sebagai teknik penentuan pengambilan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama.

**Kata Kunci:** Kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja.

### PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 saat ini menuntut perusahaan, baik itu organisasi ataupun instansi perlu mengelola sumber daya manusia dengan lebih inovatif. Persaingan yang meningkat diantara perusahaan menjadi dorongan untuk organisasi dalam melakukan perubahan terhadap sistem pengelolaan teknologi, produksi dan sistem manajemen sumber daya manusia. Semuanya mempengaruhi perubahan pola industri itu sendiri yang berupaya untuk mengelola proses produksinya, adanya perubahan tersebut bisa mencapai seluruh rantai nilai baik dari orang desa maupun perkotaan (Rosyadi, 2018). Perusahaan selalu mendorong dan mendukung karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam

proses tersebut, maka perusahaan harus melakukan proses pengelolaan, perencanaan, pengarahan, pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia dengan tepat sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pesatnya perkembangan pada era revolusi industri 4.0 membuat perusahaan senantiasa meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dijelaskan oleh Simamora (dalam Sutrisno, 2019:14) adalah menggunakan, menilai, mengatur dan ataupun mengelola karyawan secara tim maupun perorangan. Sumber daya yang dikelola dengan benar dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan perusahaan tersebut adalah implikasi dari kinerja karyawan yang berkualitas. Berbagai faktor dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas adalah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:119). Karyawan bekerja tentunya dengan harapan memperoleh imbalan atau upah sebagai timbal balik atas jasa dan tenaga yang diberikannya kepada perusahaan. Karyawan menggunakan kompensasi dengan tujuan memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kesejahteraan. Pada era persaingan global seperti saat ini, sangat penting untuk mengidentifikasi dan mempertahankan karyawan yang efisien, kompeten, dan berpengetahuan luas dalam organisasi yaitu dengan mengembangkan dan memelihara program kompensasi yang efektif untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan (Aker dan Husain, 2017).

Motivasi kerja merupakan perangsang keinginan serta daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2019:428). Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Karyawan dengan kinerja rendah tidak memungkinkan mencapai hasil kerja yang baik apabila tidak memiliki motivasi, karena motivasi menjadi salah satu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen dan Sitorus, 2021).

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2019:261). Karyawan yang memiliki sifat disiplin kerja tinggi seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

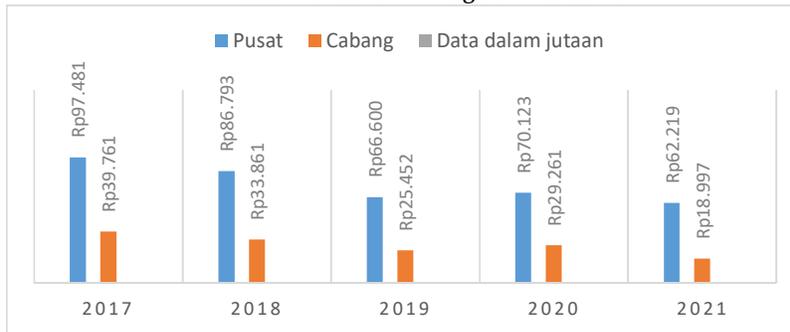
Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Fahmi, 2018:173). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator terpenting terhadap berkembang atau tidaknya suatu perusahaan, begitu pula bagi PT. Mandiri Anugerah Bersama. PT. Mandiri Anugerah Bersama merupakan perusahaan ritel yang menawarkan produk stationery alat tulis berkualitas dengan harga bersaing untuk perkantoran dan kebutuhan sekolah yang memiliki kantor pusat di Indonesia. Namun, terdapat fenomena pada PT. Mandiri Anugerah Bersama yang mengakibatkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja yang dapat terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap *human resource* PT. Mandiri Anugerah Bersama dapat diketahui bahwa total ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama selama bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Juni 2022 mencapai 29% dari total seluruh karyawan. Simpulan terhadap pernyataan tersebut adalah ketidakhadiran karyawan memiliki angka yang cukup tinggi, selain itu keterlambatan karyawan mengalami kecenderungan meningkat dalam setiap bulannya. Ketidakhadiran yang meningkat dikarenakan disiplin karyawan dan motivasi karyawan yang kurang baik sehingga perlu adanya penyelesaian permasalahan agar tidak semakin menurunkan kinerja karyawan.

Kompensasi berupa bonus dan insentif tentunya mempengaruhi motivasi untuk karyawan dalam melaksanakan tugasnya, apabila kompensasi dinilai terdapat masalah, maka motivasi karyawan akan menurun sehingga berdampak pada perusahaan.

Fenomena penurunan laba perusahaan juga terjadi pada PT. Mandiri Anugerah Bersama, berikut merupakan tabel laba PT. Mandiri Anugerah Bersama dalam lima tahun terakhir, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Laba PT. Mandiri Anugerah Bersama**



Sumber: PT. Mandiri Anugerah Bersama (2022)

Berdasarkan data laba PT. Mandiri Anugerah Bersama dapat disimpulkan bahwa laba dalam lima tahun terakhir mengalami kecenderungan menurun pada kantor pusat maupun kantor cabang. Laba kantor pusat pada tahun 2021 mengalami angka paling rendah dengan nilai laba sebanyak Rp. 62.219.000.000, sedangkan pada kantor cabang laba terendah juga terjadi pada tahun 2021 dengan nilai laba sebanyak Rp. 18.997.000.000.

Kompensasi yang diberikan di PT. Mandiri Anugerah Bersama telah diberikan sebagaimana mestinya. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, dengan menurunnya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh berbagai macam faktor internal maupun eksternal, membuat karyawan tidak mendapatkan bonus serta insentif lembur maupun insentif penjualan seperti sebelumnya. Ketiadaan bonus dan insentif menjadikan karyawan merasa tidak senang karena tidak seperti biasa yang mereka dapatkan setiap bulannya sehingga hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beberapa karyawan dengan posisi tertentu mengeluhkan mengenai kompensasi yang diterima berupa gaji masih sangat jauh dari UMK Surabaya. Permasalahan kompensasi tersebut menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya disiplin kerja dan motivasi serta kinerja karyawan.

Meskipun permasalahan belum dapat teratasi, pimpinan PT. Mandiri Anugerah Bersama terus memberikan dorongan serta motivasi agar dapat membangkitkan semangat para karyawannya. Menjaga motivasi sangatlah penting dilakukan agar karyawan terus bekerja secara optimal. Hasibuan dalam (Sutrisno, 2019:239) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut (Sulaeman, 2019). Selain permasalahan kompensasi yang berdampak pada motivasi serta kinerja karyawan, berdasarkan hasil observasi serta wawancara terhadap pimpinan PT. Mandiri Anugerah Bersama kedisiplinan yang dimiliki karyawan masih kurang baik. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat, ketidakhadiran tanpa keterangan hingga melakukan cuti tanpa persetujuan pimpinan dan kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan administrasinya. Permasalahan tersebut akan berdampak pada menghambatnya tujuan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian Tolandang dan Uhing (2021) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Azhari dan Prijati (2018) juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Baroma dan Arofah (2021) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rahmawani dan Syahrial (2021) mengemukakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jufrizen dan Sitorus (2021) juga menyebutkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Sinaga dan Hidayat (2020) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019) juga menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Irawan *et al.* (2021) menemukan fakta bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama?

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Elmi (2018:83) kompensasi menjadi imbalan dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk finansial dan non finansial. Kompensasi bersifat finansial atau berupa materi, benda langsung atau tidak langsung untuk karyawan setelah bekerja di perusahaan dan hal tersebut dapat menjadi imbalannya (Afandi, 2018:191). Ariandi (2018:225) kompensasi sebagai seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:119). Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kompensasi seperti yang dijelaskan oleh Elmi (2018:103) yaitu (1) Gaji (2) Insentif (3) Tunjangan (4) Fasilitas.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan rasa gairah yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan adanya dorongan untuk melaksanakan aktivitas dengan senang dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan optimal (Afandi, 2018:225). Motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:238) hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur motivasi kerja seperti yang dijelaskan oleh McClelland (dalam Robbins dan Judge, 2015) yaitu (1) *Need for achievement* (2) *Need for power* (3) *Need for affiliation*.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2019:106) karyawan harus bersedia mematuhi seluruh aturan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Menurut Faida (2019) Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya kurangnya disiplin kerja karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan akan semakin terhambat (Hasibuan, 2019:301). Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan

dalam mengukur disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2019:219) yaitu (1) Taat terhadap aturan waktu (2) Taat terhadap peraturan perusahaan (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

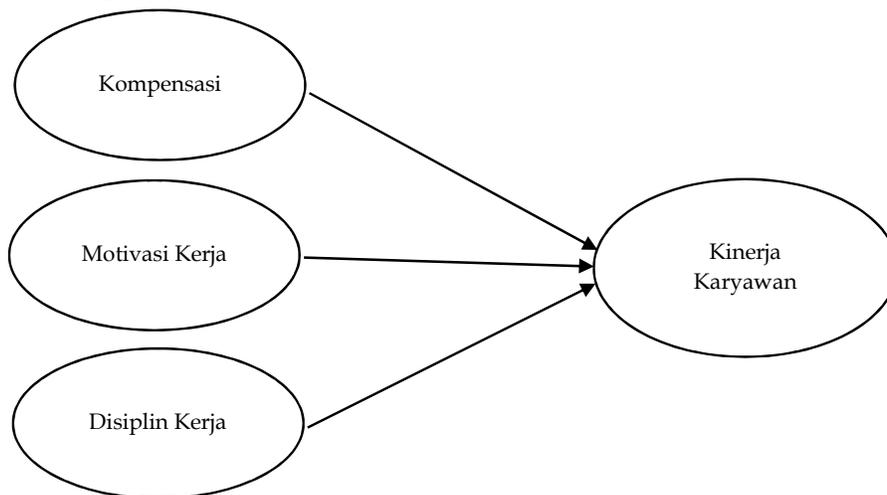
**Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Afandi (2018:125) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasil dari karyawan yang mampu dan berhasil menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaan selama bekerja atau selama waktu dan periode tertentu disebut kinerja karyawan (Kasmir, 2019:318). Suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan disebut kinerja karyawan (Hasibuan, 2019:294). Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2019:208) yaitu (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Waktu (4) Penekanan biaya (5) Pengawasan (6) Hubungan antar karyawan.

**Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu oleh Tolandang dan Uhing (2021) menyebutkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Rahmawani dan Syahril (2021) menyebutkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Baroma dan Arofah (2021) menyebutkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Irawan et al., (2021) menyebutkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sinaga dan Hidayat (2020) menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ekhsan (2019) menyebutkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putra dan Fernos (2022) menyebutkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Rerangka Konseptual**



**Gambar 1**  
Rerangka Konseptual

### **Pengembangan Hipotesis**

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk menarik kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2018:86). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berhubungan dengan fenomena atau realita yang sedang terjadi dan dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel (Sugiyono, 2018:13). Analisis kuantitatif biasanya mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang melibatkan analisis data menggunakan statistik dengan tujuan menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sugiyono (2018:14) fenomena dan realitas dapat diklasifikasikan menjadi tetap, nyata, terukur dengan indikator, dan kausal. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data survei bersifat numerik dan dianalisis menggunakan statistik.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Sugiyono (2018:117) seluruh populasi menjadi objek penelitian yang hendak diteliti. Jika populasi berjumlah besar maka perlu dianalisis dan diambil beberapa sampel sebagai bahan penelitian. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden tetapi bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama yang berjumlah 48 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang ada, karena sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut, dan metode pengambilan sampel tertentu harus digunakan berdasarkan pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2018:18). Penentuan besar sampel untuk penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2018:120). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis non probability sampling dikarenakan jenis sampel ini tidak dipilih secara acak dan dikarenakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Non probability sampling merupakan teknik yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:125). Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh populasi karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama yang berjumlah 48 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis Data dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. (1) Data Primer Sugiyono (2018:193) menjadi sumber data yang langsung diberikan dari responden. Data ini menjadi data yang utama dalam penelitian ini. Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung di lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang akan disebar ke responden atau objek

penelitian (2) Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:193). Sumber data yang diperoleh penulis untuk penelitian ini murni dari karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama dengan cara menyebarkan kuesioner tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diisi lengkap, serta literatur-literatur yang memaparkan tentang data data pendukung sebelumnya, program kerja, visi misi dan sejarah berdirinya instansi tersebut.

### **Teknik pengumpulan Data**

Sugiyono (2017:149) untuk menentukan cara bagaimana data dapat diperoleh mengenai variabel-variabel yang diteliti disebut metode pengumpulan data. Data yang didapatkan yang kemudian diteliti lebih lanjut, dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu (1) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri - ciri spesifik apabila dibandingkan dengan teknik yang lainnya (2) Studi pustaka berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi – referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (3) Kuisisioner atau angket diartikan sebagai sederet pertanyaan yang dibuat oleh peneliti secara tertulis untuk memperoleh informasi atau data yang berupa jawaban-jawaban yang dijawab oleh responden. Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert (Sugiyono, 2017:122). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini, pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert dengan ketentuan jawaban: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Setuju = 3, Sangat Setuju = 4, Sangat Setuju Sekali = 5.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:63). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent atau variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) serta variabel dependent atau variabel terikat (kinerja karyawan). Indikator variabel kompensasi yaitu (1) Gaji (2) Insentif (3) Tunjangan (4) Fasilitas. Indikator variabel motivasi kerja yaitu (1) *Need for achievement* (2) *Need for power* (3) *Need for affiliation*. Indikator variabel disiplin kerja yaitu (1) Taat terhadap aturan waktu (2) Taat terhadap aturan perusahaan (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan (4) Taat terhadap peraturan lainnya. Indikator kinerja karyawan yaitu (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Waktu (4) Penekanan biaya (5) Pengawasan (6) Hubungan antar karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Ghozali (2018) uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat *output cronbach alpha* pada kolom *correlated item - total correlation*. Apabila dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara masing - masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu (1) Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka dikatakan valid (2) Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara

positif berkorelasi satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel) (2) Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

#### **Model Regresi Linear Berganda**

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$KK = a + b_1KS + b_2MO + b_3DK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi kompensasi

b2 : Koefisien regresi motivasi kerja

b3 : Koefisien regresi disiplin kerja

KS : Kompensasi

MO : Motivasi Kerja

DK : Disiplin Kerja

e : Nilai residu

#### **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability yaitu (1) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal (2) Dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji *multikolinearitas* dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan nilai VIF ≤ 10,00, maka artinya tidak terdapat *multikolinearitas*, sebaliknya jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10,00 maka artinya terjadi *multikolinearitas*.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018) uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik - titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit dan menyebar, maka hal tersebut telah terjadi *heteroskedastisitas* (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

**Uji Kelayakan Model**

Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan kriteria, yaitu (1) Jika *P Value* > 0,05, maka artinya model persamaan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika *P Value* < 0,05, maka artinya model persamaan dalam penelitian ini layak digunakan.

**Uji Hipotesis**

Sugiyono (2018) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan (2) Jika nilai probabilitas signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi	KS.1	0,820	0,000	Valid
	KS.2	0,707	0,000	Valid
	KS.3	0,791	0,000	Valid
	KS.4	0,766	0,000	Valid
Motivasi Kerja	MO.1	0,643	0,000	Valid
	MO.2	0,754	0,000	Valid
	MO.3	0,649	0,000	Valid
Disiplin Kerja	DK.1	0,564	0,000	Valid
	DK.2	0,621	0,000	Valid
	DK.3	0,686	0,000	Valid
	DK.4	0,583	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK.1	0,666	0,000	Valid
	KK.2	0,454	0,001	Valid
	KK.3	0,629	0,000	Valid
	KK.4	0,620	0,000	Valid
	KK.5	0,590	0,000	Valid
	KK.6	0,448	0,001	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 3 seluruh indikator atau pernyataan dari variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai sig < 0,05 yang artinya hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,773	Reliabel
Motivasi Kerja	0,727	Reliabel
Disiplin Kerja	0,651	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,784	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 4 menunjukkan seluruh nilai *cronbach alpha* pada variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan > 0,60. Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

**Tabel 5**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,697	3,424		2,540	.000
1 Kompensasi	0,623	0,138	0,025	1,171	.000
Motivasi Kerja	0,681	0,252	0,395	2,706	.003
Disiplin Kerja	0,486	0,194	0,329	2,511	.002

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda, dapat diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$KK = 8,697 + 0,623KS + 0,681MO + 0,486DK + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan dan dianalisis sebagai berikut:

#### Konstanta (a)

Konstanta adalah nilai dari variabel terikat jika variabel bebas bernilai tetap dan juga merupakan titik perpotongan antara suatu garis dengan sumbu Y saat X = 0. Besarnya nilai konstanta 8,697 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja = 0, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama bernilai 8,697.

**Koefisien Regresi Kompensasi (KS)**

Besarnya koefisien regresi pada kompensasi sebesar 0,623 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel kompensasi (KS) meningkat 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama juga akan meningkat dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,623.

**Koefisien Regresi Motivasi Kerja (MO)**

Besarnya koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,681 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja (MO) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama juga akan meningkat dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,681.

**Koefisien Regresi Disiplin Kerja (DK)**

Besarnya koefisien regresi pada disiplin kerja sebesar 0,486 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (DK) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi kerja tetap, maka kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama juga akan meningkat dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,486.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

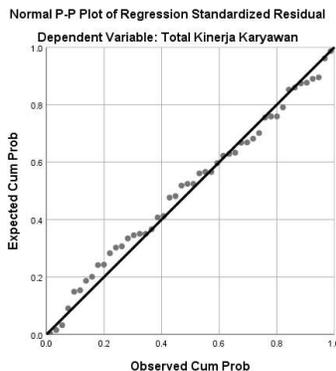
**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.881	.339	1.816

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,881 atau 88,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 88,1% variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebanyak 11,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2**  
**Uji Asumsi Klasik**

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada penelitian adalah data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan pada gambar terlihat distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

**Uji Multikolinearitas**

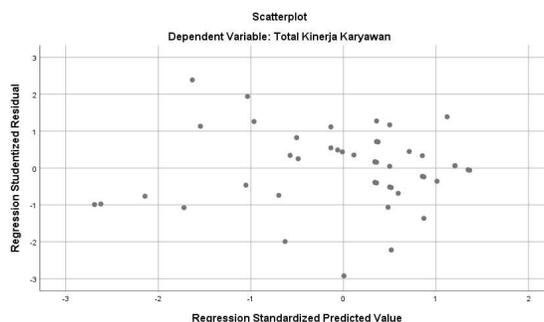
**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,677	1,478	Tidak terjadi multikolineritas
Motivasi Kerja	0,661	2,513	Tidak terjadi multikolineritas
Disiplin Kerja	0,821	1,218	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 diatas, tampak bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi *multikolineritas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3**  
**Grafik Scatterplot**

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heretoskedastisitas. Hal ini dikarenakan terdapat titik - titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas.

**Uji Kelayakan Model**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89,296	3	29,765	9,021	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	145,183	44	3,300		
Total	234,479	47			

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data dari Tabel 8 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung adalah 9,021 dengan signifikan sebesar 0,000 artinya nilai tersebut < 0,05. Hasil penelitian ini

menjelaskan bahwa model persamaan yang digunakan penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel Penelitian	t	Sig.	Keterangan
Kompensasi	1,171	0.000	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	2,706	0.003	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	2,511	0.002	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 9 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang artinya  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig sebesar 0,003 yang artinya  $0,003 < 0,05$ . Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig sebesar 0,002 yang artinya  $0,002 < 0,05$ . Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Bagaimanapun juga, tujuan utama karyawan dalam bekerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dimana didapatkan melalui sebuah kompensasi. PT Mandiri Anugerah Bersama selalu menuntut agar seluruh program kerja dan target kerja dapat terlaksana dengan baik sehingga secara tidak langsung karyawan akan mengharapkan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan kerjakan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja sehingga lebih optimal.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing - masing indikator variabel kompensasi, pada indikator tunjangan (KS.2) dengan pertanyaan "Saya menerima tunjangan dari perusahaan sesuai dengan masa kerja" dan indikator fasilitas (KS.4) dengan pertanyaan

“Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan dan menggunakannya untuk keperluan pekerjaan” mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi memiliki perolehan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama merasa senang dengan adanya bonus insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja. Selain itu, karyawan merasa bahwa PT Mandiri Anugerah Bersama telah memberikan fasilitas sehingga kinerja karyawan dapat terbantu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ulfatin dan Triwijayanto (2016:124) yang mengemukakan bahwa dalam memberikan kompensasi kepada karyawan akan memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Perusahaan mendapatkan manfaat yang besar dengan pemberian kompensasi. Salah satu manfaat yang didapatkan adalah kinerja dari karyawan yang semakin meningkat yang nantinya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.

Hasil penelitian Akter dan Husain (2017) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung dalam penelitian Khoiriyah *et al.* (2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilham *et al.* (2020) dalam hasil penelitiannya juga menghasilkan jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Baroma dan Arofah (2021) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Motivasi adalah dorongan dan semangat dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat. Pimpinan PT. Mandiri Anugerah Bersama selalu memberikan arahan dan nasehat kepada karyawan untuk memacu semangat kerja setiap hari. Selain memberikan arahan, PT Mandiri Anugerah Bersama juga memberikan kebijakan berupa kenaikan jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi baik dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk semakin meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing – masing indikator variabel motivasi kerja, pada indikator *need for achievement* (MO.1) dengan pertanyaan “Saya bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai target kerja untuk memenuhi kebutuhan akan berprestasi didalam perusahaan” dan indikator *need for power* (MO.2) dengan pertanyaan “Saya bekerja dengan target untuk mendapatkan promosi jabatan sebagai motivasi akan kebutuhan kekuasaan di perusahaan” mengenai tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja memiliki perolehan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama telah bekerja secara maksimal dalam mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan mendapatkan prestasi karyawan di perusahaan. Selain itu, karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama berusaha mencapai target dengan harapan perusahaan memberikan promosi kenaikan jabatan terhadap karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2016:12) bahwa motivasi diartikan sebagai rasa ingin yang muncul dari dalam diri untuk lebih bersemangat, terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini, motivasi dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Priyanto (2016) menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jeffrey dan Dinata (2017) menghasilkan pernyataan yang serupa jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Efendi *et al.* (2020) juga menyebutkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Sinaga dan Hidayat (2020) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama dalam menaati seluruh aturan, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga karyawan menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program dan target kerja yang diberikan. PT Mandiri Anugerah Bersama telah melakukan tindakan tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin seperti pengurangan penerimaan insentif kehadiran, hal tersebut diharapkan mampu mengurangi tingkat keterlambatan karyawan dengan tanpa alasan.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing - masing indikator variabel disiplin kerja, pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (DK.3) dengan pertanyaan "Saya selalu menaati aturan dan perilaku dalam bekerja dengan bersikap sopan dan santun terhadap rekan kerja dan atasan" dan indikator taat terhadap peraturan lainnya (DK.4) dengan pertanyaan "Saya selalu menaati peraturan lainnya di perusahaan seperti menjalankan instruksi dan perintah atasan dalam bekerja" mengenai tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja memiliki perolehan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta saling bersikap sopan dan santun terhadap rekan kerja. Selain itu, karyawan PT Mandiri Anugerah Bersama senantiasa menjalankan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis pada perusahaan dan senantiasa menjalankan perintah atau intruksi dari atasan.

Hasil penelitian Pradipto dan Rahardja (2015) mengutarakan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilham *et al.* (2020) juga sejalan bahwa dalam penelitiannya ia menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suwanto (2019) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Irawan *et al.* (2021) menemukan fakta bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, maka untuk menjawab rumusan masalah disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan PT. Mandiri Anugerah Bersama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (2) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung yaitu (1) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan hanya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Proses penyebaran kuesioner terhadap responden, masih terdapat responden yang terburu-buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner (3) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Dalam penyebaran kuesioner, masih terdapat responden yang terburu-buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

### Saran

Dari hasil penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut (1) Pemberian kompensasi PT Mandiri Anugerah Bersama hendaknya disesuaikan oleh prestasi dan kinerja kerja karyawan. Semakin berprestasi atau dengan kata lain memiliki kinerja karyawan yang baik, maka harus diberikan kompensasi lebih berupa insentif untuk lebih mendorong semangat kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (2) Pimpinan PT Mandiri Anugerah Bersama hendaknya lebih memotivasi karyawan melalui evaluasi terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat permasalahan mengenai karyawan, maka perusahaan harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap dapat bekerja secara optimal. Selain itu, PT Mandiri Anugerah Bersama dapat memberikan promosi - promosi terhadap karyawan berprestasi sehingga karyawan saling berlomba meningkatkan kinerjanya (3) Penerapan disiplin kerja pada PT Mandiri Anugerah harus dilakukan secara terstruktur dari mulai pembuatan aturan kerja dari level yang paling tinggi untuk diterapkan sampai level terendah. Penerapan aturan ini harus diimbangi dengan pemberian punishment jika masih terdapat pegawai yang melanggar. Hal ini dimaksudkan agar memberikan efek jera dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akter, N., dan M. Husain. 2016. Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management, and Applied Sciences*. 4(8). 103-116.
- Andriani, N., H. Sunaryo dan Basalamah, R. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen*.
- Ariandi, F. 2018. Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. *Perspektif*.
- Azhari, M. R., dan Prijati. 2018. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera Malang. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Baroma, H., dan A. Arofah. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics*. Vol 1, No 2, 48-55.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 13, No 1.
- Fahmi, I. 2018. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, D., G. Kusjono dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor KEcamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Jufrizen dan F. P. Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Jufrizen dan T. S. Sitorus. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal CERED*.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pradipto, S., dan E. Rahardja. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol 4, No 4.
- Rahmawani, R., dan H. Syahril. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Robbins, S., dan T. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamaryanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, T. S., dan R. Hidayat. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8, No 1.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, E. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Maybank Indonesia, Tbk Cabang Pondok Indah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol 3, No 5.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tolandang, B. N., dan Y. Uhing. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.