

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HOTMA ARTA JAYA MANDIRI

Elisabeth Simangunsong¹, Agnes Pasaribu.², Darna Sitanggang³, Roslinda Sagala⁴, Kristina Bangun⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi
No 479 F, 20132, Indonesia
Email: elisabeth_081966@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and explain the influence of motivation, discipline and compensation on employee performance at PT.Hotma Arta Jaya Mandiri. Data collection was carried out quantitatively, with 56 respondents who were taken using saturated or census sampling. Data analysis in this study used SPSS version 23. From the results of partial testing the t test showed that motivation, discipline and compensation had a positive and significant effect on employee performance. From the F test shows that simultaneously motivation, discipline and compensation have a significant effect on employee performance. cloud. The coefficient of determination (R Square) is 0.627, meaning that employee performance can be explained by the motivation, discipline and compensation variables of 62.7% while the other 37.3% is not explained in this study.

Keywords: Motivation, discipline, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing di dalam perusahaan. Tugas yang diberikan atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Kinerja yang tinggi adalah daya upaya untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong karyawan melalui berbagai cara agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif, sesuai dengan proses kerja yang benar agar mencapai hari kerja yang optimal. Menurut Sutrisno (2016 : 165), kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dipengaruhi motivasi, disiplin dan kompensasi, yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul Penelitian | Hasil |
|----------------|--|---|
| Rahayu (2017) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur | Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Candana (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Incasi Raya Muaro Sakai Kabupaten Pesisir selatan | menunjukkan bahwa disiplin kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| Rosa (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja | menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | |
|--|-----------------------------------|--|
| | Karyawan PTPN VI Unit Opir Sariak | |
|--|-----------------------------------|--|

Berikut ini disajikan data-data pencapaian kinerja karyawan PT.Hotma Arta Jaya Mandiri.

Tabel 2. Target dan Realisasi Angkutan Buah Sawit Pada PT. Hotma Arta Jaya Mandiri 2019-2022

| Tahun | Angkutan | Target (Ton) | Realisasi (Ton) | Presentase (%) Tidak tercapai |
|-------|------------|--------------|-----------------|-------------------------------|
| 2019 | Buah Sawit | 48.000 | 45.000 | 94% |
| 2020 | Buah Sawit | 50.000 | 46.000 | 92% |
| 2021 | Buah Sawit | 53.000 | 48.000 | 91% |
| 2022 | Buah Sawit | 55.000 | 50.000 | 90% |

Sumber : PT.Hotma Arta Jaya Mandiri

Sesuai dengan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dari tahun 2019-2022 belum optimal setiap tahunnya selama tiga tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari data realisasi kerja karyawan yang tidak sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan persentase pencapaian mengalami penurunan disetiap tahunnya. Di duga penyebab turunnya kinerja perusahaan adalah motivasi, disiplin dan kompensasi yang masih rendah.

Rumusan masalah penelitian adalah: Apakah motivasi, disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata (*motive*) yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam melakukan kewajibannya untuk mencapai tujuan. Menurut Siagian (2012 : 287) motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya, maka kepentingan

Menurut Kreitner (2014 : 149) jenis motivasi ada dua yaitu:

- Motivasi langsung, Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya
- Motivasi tidak langsung, Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga karyawan dapat betah dan bersemangat melaksanakan tugasnya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Disiplin

Menurut Siswannto (2011: 291) disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Terdapat dua bentuk disiplin menurut Sutrisno (2016 : 89) dua bentuk tersebut antara lain:

- Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada diri sendiri artinya suatu keinginan dan kemampuan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- Command discipline* yaitu disiplin berdasarkan perintah yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik dan non fisik, kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam setiap perusahaan tentu memiliki jenis-jenis kompensasi yang berbeda-beda yang digunakan di dalam organisasinya yang sesuai dengan pekerjaan yang ada di dalam organisasi itu.

Menurut Simamora (2004 : 201) kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Bayaran prestasi (Merit pay) Bayaran pokok (Base pay) yaitu gaji dan upah
 - b. Bayaran insentif (insentive pay) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham
 - c. Bayaran tertangguh (Deferred pay) yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
 - b. Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
 - c. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor.

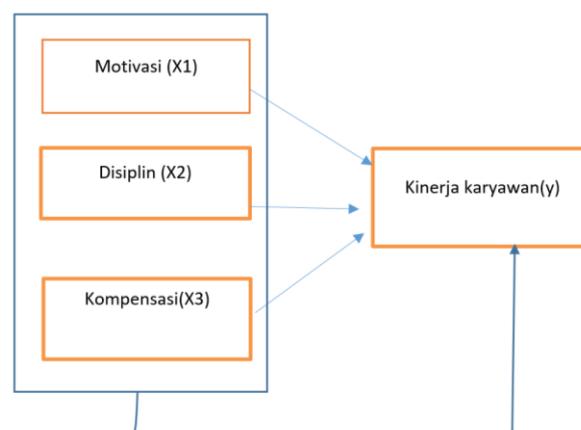
Kinerja Karwayan

Menurut Mangkunegara (2013 : 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pimpinan terhadapnya yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan organisasi, baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor.

Menurut Sutrisno (2016 : 1760) kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Efektifitas dan Efisiensi, Dalam berhubungan dengan kinerja organisasi, ukuran baik buruknya kinerja dapat di ukur dari efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisien dan efektivitas organisasi dimana dapat dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan efisien bila memuaskan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab, Setiap wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi harus didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin, Disiplin menunjukkan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan perusahaan. Masalah disiplin karyawan akan memberikan corak yang kurang baik bagi perusahaan.
4. Inisiatif, Inisiatif seseorang akan berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dan ide untuk merencanakan suatu yang baik bagi organisasi. Atau dengan kata lain inisiatif seseorang akan jadi daya dorong bagi kemajuan kinerja pegawai.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dihadapi pada objek penelitian. Hipotesis penelitian adalah:

1. Motivasi ,Disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hotma Arta Jaya Mandiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT.Hotma Arta Jaya Mandiri yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan jadi sampel responden (Sugiyono 2012 : 85). Berdasarkan defenisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan pada PT.Hotma Arta Jaya Mandiri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Defenisi Operasional | Indikator |
|------------------|--|---|
| Motivasi | Motivasi adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. | 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Pengakuan dari atasan 5. Daya dorong 6. Kemauan 7. Kerelaan 8. Keterampilan |
| Disiplin | Disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mematuhi peraturan serta norma-norma yang berlaku didalam perusahaan. | 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Memakai peralatan kantor dengan baik 4. Tanggung jawab yang tinggi |
| Kompensasi | Kompensasi adalah suatu balas jasa dari sebuah perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan. | 1. Gaji 2. Bonus 3. Ansuransi 4. Tunjangan Uang makan 5. Tunjangan Transport |
| Kinerja karyawan | Kinerja karyawan adalah suatu proses seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. | 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Sikap 4. Inisiatif 5. Kualitas 6. Kuantitas 7. Efektifitas |

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden dan instrumen penelitian. Suatu skala pengukuran dinyatakan valid apabila skala tersebut

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur maka dibandingkan r hitung dan rtabel dengan kaidah keputusan:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuisioner adalah valid.
- b. Jika $r < 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuisioner adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2012 : 64), pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencoba instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Perhitungan reabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpa Cronbach, kriteria pengujian sebagai berikut:

$\alpha \geq 0,5$ artinya instrumen reliabel

$\alpha < 0,5$ artinya instrumen tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hotma Arta Jaya Mandiri. Adapun rumus regresi linier berganda (Sugiyono, 2012: 258) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1M + b_2D + b_3K + e_i$$

a= kostanta

Y= kinerja karyawan

M= Motivasi

D= Disiplin

K=kompensasi

b= koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

e_i = eror

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah H_0 ditolak atau diterima, dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

Uji t ,

Uji hipotesis dengan uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat

Uji F

Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat, rumus yang digunakan adalah:

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) semakin besar dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y). hal ini berarti modal yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Tabel 4 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi.

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | | | | | |
|----|--|----|-----|----|-----|-----|-----|---|-----|---|----|
| 1 | Bapak/Ibu mendapat balas jasa yang sesuai UMK dari perusahaan. | 14 | 25% | 32 | 57% | 7 | 13% | 3 | 5% | 0 | 0% |
| 2 | Bapak/Ibu nyaman terhadap kondisi kerja | 16 | 28% | 29 | 52% | 5 | 9% | 6 | 11% | 0 | 0% |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|-----|----|-----|----|-----|---|-----|---|----|
| | yang diberikan perusahaan. | | | | | | | | | | |
| 3 | Bapak/Ibu mendapat fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan. | 16 | 29% | 22 | 39% | 16 | 28% | 1 | 2% | 1 | 2% |
| 4 | Bapak/Ibu mendapat pengakuan terhadap pekerjaan yang dikerjakan dari atasan. | 18 | 32% | 29 | 52% | 3 | 5% | 6 | 11% | 0 | 0% |
| 5 | Bapak/Ibu senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan. | 23 | 41% | 23 | 41% | 5 | 9% | 4 | 7% | 1 | 2% |
| 6 | Bapak/Ibu menunjukkan kemauan bekerja keras untuk dapat berguna bagi perusahaan. | 13 | 23% | 27 | 48% | 11 | 20% | 5 | 9% | 0 | 0% |
| 7 | Bapak/Ibu selalu rela mengerjakan pekerjaan lembur dengan baik. | 18 | 32% | 25 | 45% | 9 | 16% | 4 | 7% | 0 | 0% |

Berdasarkan data pada tabel 4. dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan yang di ajukan menyangkut motivasi, dominan responden (47%) menyatakan setuju yang berarti bahwa motivasi yang diberikan PT.Hotma Arta Jaya Mandiri baik .

Tanggapan Responden Tentang Disiplin

Tabel 5. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Disiplin

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|----|-----|----|
| 1 | Bapak/Ibu selalu datang tepat waktu. | 14 | 25% | 39 | 70% | 3 | 5% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | Bapak/Ibu selalu pulang tepat waktu. | 18 | 32% | 33 | 59% | 4 | 7% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| 3 | Bapak/Ibu selalu istirahat dengan tepat waktu. | 21 | 37% | 27 | 48% | 7 | 13% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| 4 | Bapak/Ibu selalu menaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar aturan. | 21 | 37% | 29 | 52% | 6 | 11% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 5 | Bapak/Ibu selalu taat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. | 15 | 27% | 35 | 62% | 5 | 9% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| 6 | Bapak/Ibu selalu menggunakan peralatan kantor sebaik mungkin agar terhindar dari kerusakan. | 22 | 39% | 28 | 50% | 6 | 11% | 0 | 0% | 0 | 0% |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|-----|----|-----|---|-----|---|----|---|----|
| 7 | Bapak/Ibu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan diperusahaan. | 25 | 44% | 24 | 43% | 6 | 11% | 1 | 2% | 0 | 0% |
|---|--|----|-----|----|-----|---|-----|---|----|---|----|

Berdasarkan data pada tabel 5. dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan yang di ajukan menyangkut disiplin responden menyatakan setuju sebanyak 55 % yang berarti disiplin pada PT.Hotma Arta Jaya Mandiri sudah baik

Tanggapan Responden Tentang Kompensasi

Tabel 6. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

| No | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|----|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|----|-----|----|
| 1 | Bapak/Ibu menerima gaji pokok setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. | 29 | 51% | 19 | 34% | 6 | 11% | 2 | 4% | 0 | 0% |
| 2 | Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja diperusahaan. | 18 | 32% | 26 | 46% | 10 | 18% | 2 | 4% | 0 | 0% |
| 3 | Bapak/Ibu menerima bonus sesuai dengan hasil pekerjaannya. | 21 | 37% | 26 | 46% | 7 | 13% | 2 | 4% | 0 | 0% |
| 4 | Bapak/Ibu memperoleh asuransi Kesehatan yang memadai untuk menjamin Kesehatan. | 16 | 29% | 32 | 57% | 3 | 5% | 5 | 9% | 0 | 0% |
| 5 | Bapak/Ibu mendapat tunjangan makan uang dari perusahaan. | 26 | 46% | 21 | 38% | 8 | 14% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| 6 | Bapak/Ibu mendapat tunjangan uang transportasi dari perusahaan. | 23 | 41% | 24 | 43% | 8 | 14% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| 7 | Bapak/Ibu mendapat penyediaan transportasi ditempat kerja. | 22 | 39% | 26 | 46% | 8 | 14% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Berdasarkan data pada tabel 6. dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan yang di ajukan menyangkut kompensasi , responden menyatakan setuju sebesar 44 %,kompensasi yang diberikan PT.Hotma Arta Jaya Mandiri masih kurang baik

Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 7. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

| | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|---|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|----|-----|----|
| | | | | | | | | | | | |
| 1 | Bapak/Ibu selalu berusaha bekerja keras untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. | 22 | 39% | 26 | 47% | 8 | 14% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | Bapak/Ibu mempunyai pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja. | 16 | 29% | 32 | 57% | 8 | 14% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 3 | Bapak/Ibu selalu bersikap positif dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. | 26 | 46% | 25 | 45% | 5 | 9% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 4 | Bapak/Ibu selalu memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan. | 30 | 54% | 18 | 32% | 8 | 14% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 5 | Bapak/Ibu selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik berdasarkan kualitas. | 26 | 46% | 25 | 45% | 4 | 7% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| 6 | Bapak/Ibu melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diharapkan atasan. | 26 | 46% | 24 | 43% | 5 | 9% | 1 | 2% | 0 | 0% |
| 7 | Bapak/Ibu dapat bekerja secara efektif dalam perusahaan. | 27 | 48% | 21 | 38% | 8 | 14% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Berdasarkan data pada tabel 7. dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan yang di ajukan menyangkut kinerja karyawan , responden menyatakan setuju sebesar 44 &, yang berarti bahwa kinerja karyawan PT.Hotma Arta Jaya Mandiri kurang baik.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana variabel bebasnya adalah motivasi (X1), disiplin (X2), kompensasi (X3) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y) persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 3,617 + 0,174 X1 + 0,367 X2 + 0,347 X3 + e_i$

Hal ini berarti motivasi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotma Arta Jaya Mandiri. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,617 artinya jika nilai motivasi, disiplin dan kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 3,617.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,174 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila disiplin naik 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,174 dan apabila disiplin kerja turun 1 (satuan) maka prestasi kerja akan turun sebesar 0,174.
3. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,367 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya disiplin naik 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,367 dan apabila kinerja karyawan turun 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,367.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,347 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila kompensasi naik 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,347 dan apabila kompensasi turun 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,347.

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotma Arta Jaya Mandiri. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif.

Uji t (regresi parsial)

1. Nilai t_{hitung} (2,996) > t_{tabel} (1,684) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hotma Arta Jaya Mandiri .
2. Nilai t_{hitung} (3,649) > t_{tabel} (1,684) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hotma Arta Jaya Mandiri
3. Nilai t_{hitung} (4,394) > t_{tabel} (1,684) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotma Arta Jaya Mandiri.

Uji F

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu, motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $29,156 > F_{tabel}$ 2,78 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel (Y). (R square) sebesar 0,627 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, disiplin dan kompensasi sebesar 63% sedangkan 37% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotma Arta Jaya Mandiri.
2. Motivasi, disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hotma Arta Jaya Mandiri.
3. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin, karena nilai koefisien regresinya adalah 0,367 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi motivasi dan kompensasi.
4. Koefisien Determinasi sebesar 0,627 atau 63% menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi sebesar 63% dan sisanya 37% lagi dijelaskan oleh penelitian lain atau peneliti terdahulu.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran, yaitu:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan absensi perusahaan yang masih rendah karena para karyawan masih ada yang melanggar peraturan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan agar karyawan semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. PT.Hotma Arta Jaya Mandiri sebaiknya lebih memperhatikan atau mendengarkan masukan para karyawan agar karyawan semakin semangat untuk bekerja.
4. Sebaiknya perusahaan agar terus meningkatkan motivasi, disiplin dan kompensasi agar lebih dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kreitner, Robert dan Angelo Kiniciki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta:Salemba Empat. Penerjemah, Biro Bahasa Alkemis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Mujanah. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Bandung:Rineka Cipta.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera
- Siswanto, H. B. 2011. *Pengantar Manajemen* . Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT.Refika Aditama Anggota Pikami.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wahyudin, Prasetyo. E. 2006. *Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar*. Bandung:Sinar Baru
- Werther, Davis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grub
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Kharisma Putra Utama Offse, Bandung.
- Candana, Mitra. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Incasi Raya Mauro Sakai Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi Volume 7.