

## **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo**

*Aprissa<sup>1)</sup>, Toni Yoyo<sup>2)</sup>*

*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [prissaphan@gmail.com](mailto:prissaphan@gmail.com) [toni.yoyo@ubd.ac.id](mailto:toni.yoyo@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. FC Plasindo. Pada skripsi ini, penelitian dilakukan terhadap 153 orang atau responden yang merupakan karyawan PT. FC Plasindo dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dimana mengenai faktor-faktor yang diteliti. Untuk mendapatkan data-data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara acak kepada karyawan.

Berdasarkan jawaban kuesioner itu di dapat data-data mentah yang kemudian diolah oleh program SPSS 24 sehingga menjadi data yang berguna dalam penelitian ini. Selain menghitung hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, pada penelitian ini dihitung juga hubungan antar variabel. Korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,413, korelasi antara disiplin kinerja karyawan sebesar 0,638, korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,731. Maka dapat dikaitkan hubungan keempat variabel adalah kuat dan positif. Dari hasil uji F bahwa variabel independen yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai 48,416 dan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima.

Kata kunci: Kerja, Produktivitas, Efektif, Sumber Daya Manusia

## **The Effect of Compensation, Work Discipline, And Work Motivation on Employee Performance At PT. FC Plasindo**

### **ABSTRACT**

Writing this thesis aims to determine the effect of compensation, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. FC Plasindo. In this thesis, research was conducted on 153 people or respondents who are employees of PT. FC Plasindo by using a questionnaire distributed to employees. The method used is a descriptive method which is about the factors studied. To get the data using a questionnaire that was distributed randomly to employees.

Based on the answers to the questionnaire, raw data was obtained which was then processed by the SPSS 24 program so that it became useful data in this study. In addition to calculating the relationship between the independent variable and the dependent variable, this study also calculated the relationship between variables. The correlation between compensation and employee performance is 0.413, the correlation between employee performance discipline is 0.638, the correlation between work motivation and employee performance is 0.731. Then it can be related that the relationship between the four variables is strong and positive. From the results of the F test that the independent variables, namely compensation, work discipline, and work motivation have a joint or simultaneous effect on employee performance because it has a value of 48.416 and has a significant value that is smaller than a value of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) so that the hypothesis proposed in the study is accepted.

**Keywords:** Work, Productivity, Effectiveness, Human Resources

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik dan mampu bersaing dalam pangsa pasar guna mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan yang namanya keefektifan dan keefisienan guna perusahaan dapat menciptakan daya saing dan memiliki kelebihan dari para pesaing lainnya, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat di masa sekarang ini.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan sebuah usaha. Di PT. FC Plasindo kinerja karyawan belum mencapai standar yang diterapkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan PT. FC Plasindo masih dikategorikan bermasalah. Peningkatan kinerja harus dilakukan karena adanya prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Salah satu dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dengan kualitas kinerja (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

PT. FC Plasindo memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi secara adil kepada setiap karyawan, karyawan yang memiliki semangat kerja dan memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan harus diberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang sudah mereka berikan, tetapi karyawan yang hanya bekerja keras dengan tujuan mendapatkan kompensasi tidak patut diberikan kompensasi. Selain kompensasi bentuk dorongan kinerja karyawan yaitu motivasi.

Motivasi merupakan salah satu bentuk untuk memacu semangat karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Di PT. FC Plasindo motivasi yang diberikan belum menimbulkan dampak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan seharusnya berbentuk arahan dan tanggung jawab untuk pekerja kepada perusahaan melainkan masih rendahnya tingkat motivasi yang dilakukan di PT. FC Plasindo.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Andy & -, 2018). Semakin diberikan tingkat disiplin tinggi maka akan semakin mudah karyawan diterapkan sesuai dengan yang perusahaan inginkan. Disiplin kerja yang sudah berjalan akan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan, namun yang terjadi di PT. FC Plasindo yaitu disiplin kerja karyawan masih tergolong sangat rendah.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kompensasi**

Menurut (Diana Silaswara, 2021) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.”

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Rivai 2019, 184) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah cara yang dilakukan oleh manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan.”

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Karyoto 2016, 110) menyatakan bahwa :

“ Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada karyawan agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.”

### **Kinerja**

Menurut (Benardin dan Russel 2014, 270) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.”

### **Manajemen**

Menurut (Feriyanto 2015) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah inti dari administrasi, karena manajemen sendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan melalui kegiatan orang lain.”

## **METODE**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. FC Plasindo, Kemudian untuk studi kepustakaan dilakukan dengan mencari dari jurnal ilmiah yang berkaitan dengan masalah penelitian yang dijelaskan. Setelah data kuesioner terkumpul, penulis menganalisis dengan menggunakan SPSS versi 24. Dengan menggunakan teknik analisis data, seperti : analisis frekuensi, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T.

**Tabel 1. Tabel Operasional Variabel**

| Variabel           | Sub Variabel                 | Indikator   | Skala   |
|--------------------|------------------------------|---|---------|
| Kompensasi<br>(X1) | Kompensasi Langsung          | 1. Gaji<br>2. Upah<br>3. Insentif<br>4. Bonus                               | Ordinal |
|                    | Kompensasi Tidak<br>Langsung | 5. Asuransi Kesehatan<br>6. Pensiun Penuh<br>7. Fasilitas sarana pra sarana |         |

|                      |                          |   |         |
|----------------------|--------------------------|---|---------|
|                      |                          | 8. Motivasi<br>9. Fasilitas tempat tinggal<br>10. Tunjangan   |         |
| Disiplin Kerja (X2)  | Dimensi dan Indikator    | 1. Aturan Waktu<br>2. Tanggung Jawab<br>3. Peraturan Perusahaan<br>4. Sopan santun<br>5. Kerapihan<br>6. Kebersihan<br>7. Taat<br>8. Sanksi<br>9. Membangun Kepribadian (Jujur)<br>11. Adil   | Ordinal |
| Motivasi Kerja (X3)  | Faktor – Faktor Motivasi | 1. Lingkungan Kerja<br>2. Penghargaan<br>3. Motivator untuk orang lain.<br>4. Arahkan<br>5. Kesuksesan<br>6. Tanggung Jawab<br>7. Semangat<br>8. Kerja Keras<br>9. Kejujuran<br>10. Kemampuan | Ordinal |
| Kinerja Karyawan (Y) | Faktor Kinerja           | 1. Pencapaian<br>2. Kemampuan<br>3. Target<br>4. Teliti<br>5. Meminimalisir Kesalahan<br>6. Inisiatif<br>7. Mandiri<br>8. Efektif<br>9. Tidak menunda<br>10. Mengutamakan pekerjaan           | Ordinal |

## Metode Penarikan Sampel

Penulis, melakukan pengambilan sampel disesuaikan pada teori (Sugiyono, 2014) maka ukuran sampel dapat memadai sebanyak 111 responden yang diambil dari jumlah populasi sekitar 153 responden.

## HASIL

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Melakukan karya tulis ini, penulis mengambil 111 responden yang telah digunakan sebagai sampel penelitian. Kemudian kuesioner tersebut diberikan kepada 111 responden yang terdapat isi pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh penulis mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengumpulan data sebanyak 111 responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FC Plasindo. Penulis membagikan 10 pernyataan pada setiap variabel bebas dan terikat, ialah 10 pernyataan mengenai kompensasi (X1), 10 pernyataan mengenai disiplin kerja (X2), 10 pernyataan mengenai motivasi kerja (X3), dan 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y). Penjelasan selanjutnya merupakan sebuah hasil penelitian, maka terdapat tabel yang telah terlampir sebagai berikut :

### Analisis Frekuensi

**Tabel 2. Hasil Data Responden Perihal Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 60        | 56,6    | 56,6          | 56,6               |
|       | Perempuan | 51        | 43,4    | 43,4          | 100.0              |
|       | Total     | 111       | 100.0   | 100.0         |                    |

Pada hasil data SPSS yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan sampel berjumlah 111 responden dengan persentase 100%.

**Tabel 3. Hasil Data Responden Perihal Usia**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ≤ 25 tahun    | 45        | 56.8    | 56.8          | 56.8               |
|       | > 25-30 tahun | 20        | 13.1    | 13.1          | 69.9               |
|       | > 30-35 tahun | 15        | 9.8     | 9.8           | 79.7               |
|       | > 35 tahun    | 31        | 20.3    | 20.3          | 100.0              |
|       | Total         | 111       | 100.0   | 100.0         |                    |

Pada hasil data SPSS yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat sampel berjumlah 111 responden dengan kategori usia dibawah 25 tahun, 25-30 tahun, 30-35 tahun, dan diatas 35 tahun, penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai persentase 100%.

**Tabel 4. Hasil Data Responden Perihal Pendidikan**

|       |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S1      | 37        | 24.2    | 24.2          | 24.2               |
|       | DIPLOMA | 6         | 3.9     | 3.9           | 28.1               |
|       | SMK/SMA | 67        | 71.2    | 71.2          | 99.3               |
|       | S2      | 1         | .7      | .7            | 100.0              |
|       | Total   | 111       | 100.0   | 100.0         |                    |

Pada hasil data SPSS yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat sampel berjumlah 111 responden dengan kategori pendidikan SMK, D3, S1, dan S2. Penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai persentase 100%.

**Tabel 5. Hasil Data Responden Perihal Status Karyawan**

|       |                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Karyawan Kontrak | 68        | 61,2    | 61,2          | 61,2               |
|       | Karyawan Tetap   | 43        | 38,8    | 38,8          | 100.0              |
|       | Total            | 111       | 100.0   | 100.0         |                    |

Pada hasil data SPSS yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat sampel berjumlah 111 responden dengan kategori status karyawan ialah karyawan kontrak dan karyawan tetap. Penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai persentase 100%.

### Uji Validitas

Penentuan nilai  $r_{\text{tabel}}$  menetapkan pada tingkat kepercayaan Degree of Freedom (df) =  $n-k$ , maka total keseluruhan sampel dikurangi 3 atau  $111-3 = 108$  memiliki tingkat signifikan 5%, sehingga  $r_{\text{tabel}}$  bernilai 0,156. Jika hasil nilai pada setiap item instrumen pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka dapat dikatakan valid.

**Tabel 6. Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

|             | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kompensasi1 | 37.4324                    | 11.339                         | .242                             | .750                             |
| Kompensasi2 | 37.4234                    | 10.901                         | .303                             | .744                             |
| Kompensasi3 | 37.0901                    | 10.828                         | .456                             | .722                             |
| Kompensasi4 | 37.5225                    | 10.724                         | .339                             | .738                             |

|              |         |        |      |      |
|--------------|---------|--------|------|------|
| Kompensasi5  | 36.9550 | 9.989  | .642 | .695 |
| Kompensasi6  | 36.9910 | 9.718  | .568 | .701 |
| Kompensasi7  | 37.0450 | 10.116 | .630 | .698 |
| Kompensasi8  | 37.2432 | 10.913 | .412 | .727 |
| Kompensasi9  | 37.3063 | 10.978 | .264 | .751 |
| Kompensasi10 | 37.3964 | 10.787 | .333 | .739 |

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan Corrected Item – Total Correlation dengan hasil nilai yang lebih besar dari 0,156. Sehingga hasil setiap item pernyataan pada kompensasi telah terbukti valid.

**Tabel 7. Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

|                 | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| DisiplinKerja1  | 38.0270                       | 13.572                            | .375                                 | .896                                |
| DisiplinKerja2  | 37.9009                       | 14.745                            | .410                                 | .878                                |
| DisiplinKerja3  | 37.7207                       | 14.567                            | .563                                 | .868                                |
| DisiplinKerja4  | 37.7748                       | 13.267                            | .796                                 | .850                                |
| DisiplinKerja5  | 37.7568                       | 13.186                            | .807                                 | .849                                |
| DisiplinKerja6  | 37.8378                       | 13.355                            | .739                                 | .854                                |
| DisiplinKerja7  | 37.8829                       | 13.759                            | .624                                 | .863                                |
| DisiplinKerja8  | 37.8739                       | 13.766                            | .658                                 | .860                                |
| DisiplinKerja9  | 37.9459                       | 14.561                            | .558                                 | .868                                |
| DisiplinKerja10 | 37.8468                       | 13.513                            | .704                                 | .857                                |

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan Corrected Item – Total Correlation dengan hasil nilai yang lebih besar dari 0,156. Sehingga hasil setiap item pernyataan pada disiplin kerja telah terbukti valid.

**Tabel 8. Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

|                 | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| MotivasiKerja1  | 37.6126                       | 11.421                            | .574                                 | .839                                |
| MotivasiKerja2  | 37.6577                       | 10.609                            | .575                                 | .842                                |
| MotivasiKerja3  | 37.6667                       | 11.606                            | .636                                 | .834                                |
| MotivasiKerja4  | 37.5676                       | 11.339                            | .674                                 | .830                                |
| MotivasiKerja5  | 37.3784                       | 12.310                            | .394                                 | .854                                |
| MotivasiKerja6  | 37.9009                       | 11.872                            | .346                                 | .865                                |
| MotivasiKerja7  | 37.6036                       | 11.823                            | .640                                 | .835                                |
| MotivasiKerja8  | 37.5135                       | 11.816                            | .685                                 | .833                                |
| MotivasiKerja9  | 37.4865                       | 11.870                            | .612                                 | .837                                |
| MotivasiKerja10 | 37.6667                       | 11.533                            | .658                                 | .832                                |

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan Corrected Item – Total Correlation dengan hasil nilai yang lebih besar dari 0,156. Sehingga hasil setiap item pernyataan pada motivasi kerja telah terbukti valid.



**Tabel 9. Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|                   | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| KinerjaKaryawan1  | 38.0636                       | 10.941                            | .436                                 | .904                                   |
| KinerjaKaryawan2  | 38.0545                       | 10.988                            | .487                                 | .898                                   |
| KinerjaKaryawan3  | 38.0636                       | 10.666                            | .675                                 | .885                                   |
| KinerjaKaryawan4  | 37.9364                       | 10.721                            | .701                                 | .884                                   |
| KinerjaKaryawan5  | 38.0091                       | 10.633                            | .768                                 | .880                                   |
| KinerjaKaryawan6  | 37.9455                       | 10.437                            | .707                                 | .883                                   |
| KinerjaKaryawan7  | 38.0000                       | 10.789                            | .740                                 | .882                                   |
| KinerjaKaryawan8  | 37.9909                       | 10.596                            | .803                                 | .878                                   |
| KinerjaKaryawan9  | 37.9636                       | 10.311                            | .732                                 | .881                                   |
| KinerjaKaryawan10 | 38.1000                       | 10.788                            | .541                                 | .894                                   |

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan Corrected Item - Total Correlation dengan hasil nilai yang lebih besar dari 0,156. Sehingga hasil setiap item pernyataan pada kinerja karyawan telah terbukti valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 10. Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .748             | 10         |

Pada hasil Reliability statistics yang telah dibuktikan, maka perlu diperhatikan kolom Cronbach's Alpha yaitu bernilai 0,748 yang berjumlah 10 items. sebagai hitungan hasil reliability berupa pengujian data statistik Cronbach's Alpha dapat dinyatakan reliabel, apabila membuktikan hasil Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari ( $>$ ) 0,6.

**Tabel 11. Tabel Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .876             | 10         |

Pada hasil Reliability statistics yang telah dibuktikan, maka perlu diperhatikan kolom Cronbach's Alpha yaitu bernilai 0,876 yang berjumlah 10 items. sebagai hitungan hasil reliability berupa pengujian data statistik Cronbach's Alpha dapat dinyatakan reliabel, apabila membuktikan hasil Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari ( $>$ ) 0,6.

**Tabel 12. Tabel Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854             | 10         |

Pada hasil Reliability statistics yang telah dibuktikan, maka perlu diperhatikan kolom Cronbach's Alpha yaitu bernilai 0,854 yang berjumlah 10 items. sebagai hitungan hasil reliability berupa pengujian data statistik Cronbach's Alpha dapat dinyatakan reliabel, apabila membuktikan hasil Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari ( $>$ ) 0,6.

**Tabel 13. Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .897             | 10         |

Pada hasil Reliability statistics yang telah dibuktikan, maka perlu diperhatikan kolom Cronbach's Alpha yaitu bernilai 0,897 yang berjumlah 10 items. sebagai hitungan hasil reliability berupa pengujian data statistik Cronbach's Alpha dapat dinyatakan reliabel, apabila membuktikan hasil Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari ( $>$ ) 0,6.

**Tabel 14. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 111                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0                       |
|                                  | Std. Deviation | 2,44529356              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | 0,088                   |
|                                  | Positive       | 0,088                   |
|                                  | Negative       | -0,047                  |
| Test Statistic                   |                | 0,088                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .008 <sup>c</sup>       |
| Exact Sig. (2-tailed)            |                | 0,203                   |
| Point Probability                |                | 0                       |

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melakukan uji sampel yang memerlukan penyaluran apakah normal atau tidak, sehingga model regresi yang efektif yaitu dengan residual penyaluran secara normal. Pada penelitian ini telah terbukti bahwa hasil berdistribusi normal.

**Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 1.892                       | 2.100      |                           | .901   | .370 |
| X1           | -.081                       | .053       | -.180                     | -1.522 | .131 |
| X2           | .007                        | .043       | .017                      | .156   | .876 |
| X3           | .073                        | .050       | .170                      | 1.444  | .152 |

a. Dependent Variable: RES2

Pada hasil penelitian ini bahwa terbukti besarnya nilai kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) meraih nilai diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 16. Uji Autokorelasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |               |
| 1     | .738 <sup>a</sup> | .544     | .535              | 2.49748                    | .544            | 59.328            | 3   | 149 | .000          | 2.008         |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada penelitian ini bahwa dapat dibuktikan besaran nilai pada uji autokorelasi yang dilihat pada kolom Durbin Watson (DW) ialah 2,008 yang berarti tidak ada gejala autokorelasi terhadap penelitian ini.

**Tabel 17. Uji Analisis Korelasi Berganda**  
**Correlations**

|    |                     | X1     | X2     | X3     | Y      |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1      | .440** | .549** | .413** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   |
|    | N                   | 111    | 111    | 111    | 111    |
| X2 | Pearson Correlation | .440** | 1      | .422** | .297** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .002   |
|    | N                   | 111    | 111    | 111    | 111    |
| X3 | Pearson Correlation | .549** | .422** | 1      | .742** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   |
|    | N                   | 111    | 111    | 111    | 111    |
| Y  | Pearson Correlation | .413** | .297** | .742** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .002   | .000   |        |
|    | N                   | 111    | 111    | 111    | 111    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan membuktikan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,413. Jadi, kesimpulannya adalah bahwa kompensasi dengan kinerja karyawan terdapat hubungan korelasi yang kuat. Besarnya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,297. Jadi, kesimpulannya adalah bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan korelasi yang rendah. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,742. Jadi, kesimpulannya adalah bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan korelasi yang sedang.

**Tabel 18. Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|

|   | Square            | R Square | the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
|---|-------------------|----------|--------------|-----------------|----------|-----|-----|---------------|
| 1 | .734 <sup>a</sup> | .539     | 2.53377      | .539            | 58.011   | 3   | 149 | .000          |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Kolom R membuktikan hasil koefisien korelasi adalah bernilai 0,734 untuk variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kolom R square membuktikan angka sebesar 0,539, hasil nominal R square terdapat dari hasil kuadrat koefisien korelasi, dengan perhitungannya seperti ini:  $0,734 \times 0,734 = 0,539$ . R square diistilahkan sebagai koefisien determinasi. Kolom Adjusted R square menunjukkan nominal senilai 0,529. Kolom Standar Error of the Estimate menunjukkan nominal senilai 2,533. Oleh karena itu, model regresi ini sangat bagus digunakan.

**Tabel 19. Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model | Sum of Squares | Df       | Mean Square | F       | Sig.   |                   |
|-------|----------------|----------|-------------|---------|--------|-------------------|
| 1     | Regression     | 886,985  | 3           | 295,662 | 48,416 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual       | 861,042  | 141         | 6,107   |        |                   |
|       | Total          | 1748,028 | 144         |         |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan mengenai tabel Anova, dapat diketahui bahwa didapat F\_Hitung sebesar 48,416, telah diketahui bahwa signifikansinya 0,000. Di mana nominal 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) dan juga  $F_{Hitung} > F_{Tabel} = 48,416 > 3,90$ . Sehingga penelitian telah menyimpulkan terdapat Ho ditolak dan Ha diterima, yang mengartikan terdapatnya pengaruh linier antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi model regresi yang telah diuji telah layak dan telah tepat.

**Tabel 20. Uji Parsial (Uji T)**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 11.189                      | 2.842      |                           | 3.938 | .000 |
|       | X1         | .048                        | .069       | .047                      | .699  | .000 |
|       | X2         | .055                        | .064       | .056                      | .850  | .000 |
|       | X3         | .642                        | .066       | .678                      | 9.696 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Di dalam kolom t telah terbukti jika nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kompensasi (X1) yaitu bernilai 0,699. Telah menerapkan tabel distribusi normal t dengan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  yang memiliki persentase 95% dan taraf kesalahan  $(\alpha)$  memiliki persentase 5%, berikut tingkat kebebasan Degree of Freedom (df) =  $n-k$  dengan hasil  $df = 111-3 = 108$ , maka diperoleh hasil distribusi dari  $t_{tabel}$  senilai 0,159. Jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,699 > 0,159$ . Sehingga, perihal tersebut membuktikan  $H_0$  ditolak dengan taraf kesalahan 5% dan  $H_a$  diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Di dalam kolom t telah terbukti, jika nilai  $t_{hitung}$  pada variabel disiplin kerja (X2) yaitu senilai 0,857. Telah menerapkan tabel distribusi normal t dengan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  yang memiliki persentase 95% dan taraf kesalahan  $(\alpha)$  memiliki persentase 5%, berikut tingkat kebebasan Degree of Freedom (df) =  $n-k$  dengan hasil  $df = 111-3 = 108$ , maka diperoleh hasil distribusi dari  $t_{tabel}$  senilai 0,159. Jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,857 > 0,159$ . Sehingga, perihal tersebut membuktikan  $H_0$  ditolak dengan taraf kesalahan 5% dan  $H_a$  diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Di dalam kolom t telah terbukti, jika nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja (X3) adalah sebesar 9,696. Telah menerapkan tabel distribusi normal t dengan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  yang memiliki persentase 95% dan taraf kesalahan  $(\alpha)$  memiliki persentase 5%, berikut tingkat kebebasan Degree of Freedom (df) =  $n-k$  dengan hasil  $df = 111-3 = 108$ , maka diperoleh hasil distribusi dari  $t_{tabel}$  senilai 0,159. Jadi nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} = 9,696 > 0,159$ . Sehingga, perihal tersebut membuktikan  $H_0$  ditolak dengan taraf kesalahan 5% dan  $H_a$  diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Di dalam kolom signifikan telah terbukti bahwa nilai probabilitas dari variabel kompensasi (X1), nilai probabilitas untuk variabel disiplin kerja (X2), dan nilai probabilitas untuk variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,000 sehingga berada dibawah 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ , maka koefisien regresi signifikan sehingga variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan Umum

- a. Berdasarkan dari 10 pernyataan variabel kompensasi mayoritas responden menjawab setuju bahwa kompensasi di PT. FC Plasindo sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, yaitu sebesar 63,08%.
- b. Berdasarkan dari 10 pernyataan variabel disiplin kerja mayoritas responden menjawab setuju bahwa disiplin kerja di PT. FC Plasindo sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, yaitu sebesar 68,68%.
- c. Berdasarkan dari 10 pernyataan variabel motivasi kerja mayoritas responden menjawab setuju bahwa motivasi kerja di PT. FC Plasindo sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, yaitu sebesar 69,31%.
- d. Berdasarkan dari 10 pernyataan variabel kinerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju bahwa kinerja karyawan di PT. FC Plasindo sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, yaitu sebesar 71,56%.

## Kesimpulan Khusus

- a. Berdasarkan tabel correlation
  - Kompensasi secara parsial berpengaruh sangat kuat sebesar 0,413 terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. FC Plasindo.
  - Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh rendah sebesar 0,297 terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. FC Plasindo.
  - Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh sedang sebesar 0,742 terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. FC Plasindo.
- b. Berdasarkan tabel Coeffisients
  - Kompensasi secara parsial berpengaruh sedang sebesar 0,048 terhadap variabel Kinerja Karyawan.
  - Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh sedang sebesar 0,055 terhadap variabel Kinerja Karyawan.
  - Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh kuat sebesar 0,642 terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- c. Berdasarkan tabel Model Summary dapat dilihat bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh sebesar 53,9% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain.
- d. Berdasarkan tabel Annova dapat dilihat bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## REFERENSI

- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sugiyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sugiyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Soeharto,(2014). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Rosenberg (2015). *Pengertian Manajemen dan Keahlian yang dimiliki seseorang*.
- Ferriyanto (2014). *Peranan MSDM di era saat ini*
- Bateman dan Snel (2014). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kualitas Karyawan pada PT. Niaga Mas Sakti*
- Suparyadi (2015). *Peranan MSDM dalam menjalankan aturan baru sesuai kecukupan anggota SDM di kantor*.
- Prasadjia Ricardianto (2018, 15). *Pengaruh Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Abdi Kusuma*

- Mangkunegara (2016) Peranan Manajemen Terhadap Karyawan Guna Mencapai Tujuan yang ingin di kehendaki
- Doni Juni Priansa (2014), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Perilaku Kinerja Karyawan
- Arif Yusuf A (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Jukart Indonesia.
- Hasibuan (2014). Pengertian Kompensasi.
- Septawan (2014) Penelitian Analisa Kompetensi dan kecerdasan Intelektual.
- Samsuddin (2014) Peranan Fungsi dan Manfaat Variabel Kompensasi
- SUPARYADI (2015). Peranan Sumber daya manusia yang efektif dan efisien terhadap Kinerja Karyawan.
- Muchdarsyah (2014). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kecurangan yang berlaku.
- Indah Puji Hartatik (2014). Buku Praktis Pengembangan SDM.
- Rivai (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Performance Appraisal. Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan.
- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Penerbit : PT Rajagrafindo Persada, Depok
- Lijian, Poltak. S. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono (2017), Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017), Metode penelitian deskriptif, metode penelitian assosiatif. Bandung : Alfabeta.
- Hartono, J. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE
- Wibowo, (2014), Manajemen Kinerja. Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Ed. I, Andi.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara
- Veitzhal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke 6, Depok : Raja Grafindo Persada.
- Sutrisna, A. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. 33.