

# Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sales Promosi *Pt. World Innovative Telecommunication* (Cabang Area Jakarta Utara)

Katarina Selvina

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
katarinaselvina0707@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;  
Perbaikan 30 Februari 2023;  
Diterima 21 Maret 2023;  
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Kompensasi  
Motivasi  
Disiplin Kerja  
Kinerja

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana gaji, motivasi, dan disiplin kerja *PT World Innovative Telecommunication* mempengaruhi produktivitas karyawan. Jumlah peserta yang mengikuti penelitian ini sebanyak 100 orang. Distribusi kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, dan SPSS versi 26 digunakan untuk analisis data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, artinya meliputi penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan informasi variabel-variabel yang diminati. Uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan alpha cronbach digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji r, uji t, atau uji f. Uji T dan uji F digunakan untuk menganalisis data dalam penyelidikan pengujian hipotesis. Temuan analisis kompensasi ( $t - count = 3,259 > t - table$ ), hasil analisis motivasi ( $t - count = 2,184 > t - table$ ), dan hasil analisis disiplin kerja ( $t - count = 1,003 > t - table$ ) semuanya memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dari yang diharapkan. Menurut uji F, semua variabel signifikan ( $F = 26,644$ , margin of error 5%).  $H_a$  menerima, tetapi  $H_o$  tidak. *PT World Innovative Telecommunication* menemukan nilai R square yang disesuaikan sebesar 0,674, atau (67,4 persen), ketika melihat pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketiga faktor tersebut berdampak pada kinerja karyawan secara simultan sebesar total 43,7 persen dan sisanya 56,3 persen.

## I. PENDAHULUAN

Karena tingkat persaingan yang terus meningkat di sektor bisnis, penting bagi bisnis untuk sepenuhnya memanfaatkan dan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia untuk memastikan keberadaan mereka yang berkelanjutan. Keuntungan finansial, fisik, manusia, teknis, dan informasi hanyalah beberapa dari banyak jenis sumber daya yang dimiliki bisnis yang berbeda. Tetapi sumber daya yang paling penting dari semuanya adalah modal manusia perusahaan, karena itu adalah modal manusia yang dapat mendistribusikan dan mengawasi aset perusahaan lainnya dengan sebaik-baiknya. Tentu saja, promosi penjualan adalah sumber daya manusia yang penting dalam industri elektronik. Departemen promosi penjualan bertanggung jawab untuk mempromosikan barang-barang perusahaan sendiri dan memimpin perjuangan untuk meningkatkan penjualan. Untuk

memenuhi fungsi pentingnya, korporasi harus mahir dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di bidang penjualan promosi, di mana Promosi Penjualan memainkan peran penting. Memiliki gaji tetap setiap bulan adalah kenyamanan besar dan kontributor utama kebahagiaan secara keseluruhan, jadi tidak mengherankan bahwa memberikan insentif bagi karyawan adalah cara yang bagus untuk meningkatkan moral dan produktivitas. Karyawan akan lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka jika mereka tahu mereka akan mendapatkan gaji tetap setiap bulan untuk membantu mereka memenuhi berbagai kewajiban keuangan mereka. Istilah "kompensasi" mengacu pada apa pun yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas layanannya atau hasil pekerjaan mereka. Kompensasi ini dapat berupa uang atau dalam bentuk barang dan biasanya diberikan oleh manajer sebagai indikasi penghargaan atas upaya karyawan. Tentu saja, uang dapat menjadi insentif besar bagi pekerja untuk melakukan upaya ekstra dan memberikan hasil terbaik bagi majikan mereka.

Sumber daya manusia adalah apa yang benar-benar menggerakkan organisasi, sedangkan alat dan wadah adalah apa itu organisasi. Sumber daya manusia adalah individu di dalam perusahaan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kaliber perusahaan tertentu sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya. Ketika sumber daya manusia suatu organisasi berkaliber tinggi, bisnis berhasil. Gaji, insentif, dan hukuman adalah indikator seberapa baik bisnis mengelola sumber daya manusianya. Karyawan dengan lebih banyak tahun di tempat kerja memiliki peluang lebih besar untuk memahami kampanye penjualan dan kegiatan lain yang dialokasikan kepada mereka oleh atasan mereka untuk memberikan layanan pelanggan yang sangat baik dan membantu pelanggan dengan cepat menemukan barang yang mereka butuhkan. Masalah pertama dalam semangat kerja yang rendah adalah pendapatan, yang masih berdampak pada sistem pada gaji per hari, yang dibayarkan sesuai dengan jam kerja, meskipun tidak secara langsung mempengaruhi motivasi pekerja yang sudah memiliki kemampuan yang diperlukan untuk berkontribusi pada organisasi. Karyawan yang tidak memenuhi kuota penjualan produk mereka pulang dengan perasaan tidak tenang karena mereka dikenakan hukuman yang lebih keras dan tidak menerima bonus. Selain tujuan bulanan yang direncanakan oleh perusahaan tidak terpenuhi, dan penurunan jumlah pekerja atau karyawan yang di-PHK, ini berarti bahwa faktor kegembiraan karyawan kemungkinan akan bosan di tempat kerja. Karyawan akan mendapatkan kesan positif dari manajemen jika mereka datang untuk bekerja lebih awal, mengikuti semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mengikuti saran dan mengikuti instruksi atasan mereka, menjaga area kerja dan alat mereka dalam kondisi bersih, dan beristirahat ketika mereka dijadwalkan. *PT. World Innovative Telecommunication* mendorong para pekerja untuk mempertahankan tingkat antusiasme yang tinggi meskipun faktanya pendapatan mereka di bawah UMR di kota mereka sebagai akibat dari epidemi COVID-19. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja *PT. World Innovative Telecommunication* (Cabang Area Jakarta Utara)" dengan Studi Kasus Karyawan Penjualan Promosi PT. Dengan asumsi kami memiliki pernyataan masalah:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja *Sales Promosi* pada *PT. World Innovative Telecommunication* (Cabang Area Jakarta Utara).
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *Sales Promosi* pada *PT. World Innovative Telecommunication* (Cabang Area Jakarta Utara).
- c. Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *sales promosi* pada *PT. World Innovative Telecommunication*?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Karyawan dihargai secara moneter atas waktu dan upaya yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Kompensasi, menurut pandangan (Indrasari, 2018, 1)(Mujanah, 2019, 1), mencakup setiap remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasanya kepada suatu organisasi. Semua pekerja memenuhi syarat untuk gaji liburan, hari sakit yang dibayar, dan rencana pensiun, di antara fasilitas lainnya, atas kebijakan perusahaan. Semua manfaat dan gaji yang diterima

karyawan dari majikan mereka karena pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan dianggap sebagai kompensasi. Karyawan dapat diberi kompensasi secara moneter, atau mereka dapat diberikan akses ke fasilitas bisnis.

Menurut karya penulis (Winata 2022, 20), ada tiga kategori gaji yang berbeda:

1. Istilah "kompensasi" dalam konteks Kompensasi mengacu pada pembayaran tunai yang dilakukan oleh suatu organisasi kepada seorang karyawan. Pembayaran insentif seperti komisi, bonus, keuntungan, dan pembayaran yang ditangguhkan adalah bagian dari kompensasi finansial langsung, bersama dengan pembayaran dasar seperti ini.
2. Pekerja mendapatkan uang sebagai kompensasi daripada menerimanya langsung dari majikan mereka. Remunerasi semacam ini sering tersebar melalui jaring pengaman termasuk asuransi, cuti berbayar, tempat parkir, mobil perusahaan, peralatan, dan peralatan.
3. Pembayaran semacam ini tidak ada hubungannya dengan uang. Karyawan terkadang mendapatkan remunerasi non-moneter dalam bentuk pekerjaan atau proyek yang menarik, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan sebagainya.

Notoatmodjo, yang disebutkan dalam jurnal tersebut, mengatakan bahwa sulit bagi satu organisasi untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara kriteria ini ketika menetapkan tingkat gaji bagi pekerja. Pertimbangkan contoh-contoh berikut dari unsur-unsur tersebut: (Administrasi et al., 2016)

1. Menghasilkan uang adalah tujuan untuk setiap bisnis. Keuntungan material dan immaterial keduanya dimungkinkan di sini. Karena itu, sangat penting bagi bisnis untuk mengevaluasi pekerja berdasarkan seberapa banyak mereka berkontribusi pada laba.
2. Jumlah remunerasi bergantung pada stabilitas keuangan perusahaan.
3. Insentif untuk pekerja akan tergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar.
4. Sistem pengupahan akan dipengaruhi oleh tingginya jumlah orang yang aktif mencari pekerjaan.
5. Kebijakan kompensasi akan dipengaruhi oleh adanya kelompok karyawan.
6. Kualitas tata kelola berkorelasi langsung dengan kualitas legislasi, dan ini berlaku di bidang ketenagakerjaan (pekerja) dan juga ketenagakerjaan.

## Motivasi

Tingkat motivasi seseorang menentukan seberapa baik dia mengejar tujuannya. Tingkat motivasi karyawan di tempat kerja menentukan kecenderungan mereka untuk memulai dan mempertahankan tindakan dalam menanggapi tempat kerja mereka (Amirullah 2015). (Fahmi, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai "setiap tindakan perilaku yang beroperasi dengan tujuan memenuhi persyaratan). Untuk termotivasi, seseorang harus memiliki insentif untuk bekerja menuju tujuan tertentu. Ketika kita menempatkan nilai yang lebih besar pada hadiah, kita lebih cenderung untuk melakukan tindakan yang akan mewujudkannya. Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang dibangkitkan yang diarahkan pada kepuasan diri sendiri. Para ahli sepakat bahwa dorongan intrinsik karyawan berasal dari kebutuhan untuk memenuhi kebutuhannya sehingga pekerja dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Ada dua kategori utama motivasi yang dapat diidentifikasi, seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2016):

1. Ketika manajer menggunakan motivasi positif, mereka mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dengan memberi penghargaan kepada mereka karena melampaui dan melampaui. Moral bawahan dapat ditingkatkan dengan motivasi positif karena orang biasanya senang mendapatkan manfaat.
2. Ketika karyawan putus asa untuk tidak termotivasi oleh harapan atasan mereka, ini dikenal sebagai motivasi negatif. Ketakutan akan hukuman adalah motivator negatif yang dapat meningkatkan kegembiraan jangka pendek bawahan untuk pekerjaan mereka, tetapi dapat memiliki efek yang merugikan dalam jangka panjang.

Kedua metode motivasi ini banyak digunakan di sektor bisnis. Untuk meningkatkan moral, penerapannya harus adil dan moderat. Pertanyaannya adalah apakah motivasi positif atau negatif lebih mungkin menghasilkan peningkatan antusiasme kerja di antara karyawan. Konsistensi dan keadilan manajer sangat penting untuk keberhasilan motivasi positif dalam jangka panjang. Definisi lain dari indikator motivasi adalah sebagai berikut (Siagian 2016, 138):

1. Propulsi bersifat naluriah, tetapi itu hanya dorongan energi yang samar-samar ke arah umum.

2. Kemauan adalah kecenderungan untuk bertindak sebagai respons terhadap rangsangan (pengaruh) dari suatu tempat selain diri sendiri. Bahwa sesuatu akan dilakukan sebagai tanggapan terhadap proposal eksternal dapat disimpulkan dari istilah ini.
3. Salah satu definisi kesediaan adalah disposisi untuk memenuhi permintaan orang lain tanpa mengalami tekanan untuk melakukannya.
4. Pengetahuan dan keterampilan ilmiah (kecerdasan, pekerjaan) Tingkat keahlian seseorang dalam bidang studi tertentu dapat dibentuk atau dimodifikasi melalui praktik dan instruksi.
5. Memiliki keterampilan adalah mampu mengeksekusi pola perilaku yang dipikirkan dengan matang di bawah tekanan sambil mempertahankan kepala yang rata dan menyesuaikan pendekatan Anda dengan situasi yang dihadapi.
6. Sebagai hasil tambahan dari pemenuhan pekerjaan, apakah itu hak, kewajiban, atau kekuasaan, muncul tanggung jawab.
7. Kewajiban adalah kewajiban yang dibebankan pada seseorang atau benda yang harus dipenuhi.
8. Tujuan perusahaan atau organisasi adalah deskripsi tentang keadaan akhir yang ingin mereka capai dan kondisi di mana mereka berharap untuk melihat keadaan itu terwujud di masa depan.

Indikator faktor pendorong dalam penelitian ini meliputi daya dorong, kemauan, kemauan, keahlian, kemampuan, tugas, kewajiban, dan tujuan, sebagaimana ditentukan oleh para ahli tersebut di atas.

### **Disiplin Kerja**

Mengingat bahwa tujuan utama dari setiap perusahaan atau lembaga pemerintah adalah untuk mencapai tujuan tertentu, masuk akal bahwa metode yang dengannya tujuan-tujuan ini dapat dicapai, termasuk disiplin kerja, selalu berkembang (Nurhayati 2018, 139). Ditemukan (Mangkunegara, 2017) Istilah "disiplin kerja" mengacu pada langkah-langkah yang digunakan oleh atasan untuk menegakkan kebijakan dan prosedur dalam suatu organisasi. Disiplin, di sisi lain, adalah kekuatan yang tumbuh di dalam diri individu dan menuntun mereka untuk bebas beradaptasi dengan aturan peraturan dan cita-cita kerja dan perilaku yang tinggi (Hamali 2018, 214). Mengingat hal di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa pengetahuan karyawan tentang disiplin diterjemahkan ke dalam sikap, perilaku, dan tindakan yang menghormati aturan dan mematuhi peraturan di tempat kerja. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa berikut ini ciri disiplin kerja semacam ini:

1. Disiplin preventif merupakan inisiatif untuk membuat pekerja taat dan taat pada kebijakan dan prosedur bisnis.
2. Dengan menggunakan Disiplin Korektif, pengusaha berusaha mendorong anggota staf ke arah yang benar dan mengarahkan mereka ke arah kesesuaian dengan kebijakan dan prosedur bisnis.
3. Istilah "Disiplin Progresif" mengacu pada semacam disiplin di mana hukuman meningkat keparahannya dengan setiap pelanggaran berikutnya.

Indikator adalah variabel yang membantu dalam memantau perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung, menjadikannya penting dalam mengukur ketelitian sistem disiplin tertentu. Disiplin staf organisasi dapat dipantau menggunakan indikator berikut, sebagaimana dinyatakan oleh (Hasibuan 2016):

1. Orang-orang lebih disiplin diri sejauh tujuan dan keterampilan mereka berkembang dengan baik. Agar efektif, tujuan perusahaan harus terdefinisi dengan baik, terdefinisi dengan baik, dan secara memadai bertentangan dengan kemampuan orang-orangnya. Karyawan akan bekerja lebih rajin dan dengan lebih banyak pengendalian diri jika tugas yang diberikan kepadanya sepadan dengan keterampilan dan bakatnya.
2. Karena pengikut memandang pemimpin mereka sebagai panutan, perilaku dan teladan mereka adalah faktor penting dalam menetapkan norma dan harapan di tempat kerja. Pemimpin hendaknya disiplin diri, jujur, adil, dan konsisten dalam perkataan dan perbuatan mereka. Jika pemimpin mendisiplinkan dirinya sendiri, bawahannya akan mengikutinya. Ketika atasan memberikan contoh yang buruk (kurang disiplin), karyawan mengikutinya.
3. Disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh kesediaan perusahaan untuk mengganti waktu dan usaha pekerja dalam bentuk upah dan tunjangan. Jika pekerja diinvestasikan dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih disiplin. Bisnis yang ingin mencapai disiplin

karyawan yang kuat harus memberikan layanan remunerasi yang relatif tinggi. Kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan pekerja untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya berdampak negatif pada etos kerja. Oleh karena itu, semakin besar utangnya, maka pekerja akan semakin disiplin. Tingkat disiplin yang rendah, di sisi lain, menunjukkan bahwa orang tersebut tidak menganggap serius pekerjaan mereka. Sementara kebutuhan dasar tidak disediakan, tidak mungkin untuk secara efektif menegur karyawan.

4. Karena diri dan sifat manusia terus-menerus percaya bahwa mereka signifikan dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lain, keadilan juga mendorong penerapan disiplin karyawan. Ketika digunakan sebagai landasan kebijaksanaan, keadilan dalam bentuk penghargaan atau hukuman akan memotivasi pengembangan disiplin kerja yang efektif. Seorang pemimpin yang baik terus berusaha untuk memperlakukan karyawannya dengan adil. Ketika ada hukuman yang adil, disiplin meningkat. Untuk memiliki personel yang disiplin, keadilan perlu diberikan secara adil kepada semua bisnis.
5. Kegiatan utama dan paling efektif dalam menerapkan disiplin personel perusahaan adalah pemantauan inheren (waskat). Inilah yang kami maksud ketika kami mengatakan bahwa seorang pemimpin harus "waskat," atau secara aktif dan pribadi mengawasi perilaku, moralitas, sikap, hasrat terkait pekerjaan, dan pencapaian bawahannya. Waskat adalah pendorong moral dan disiplin yang sangat baik untuk tempat kerja. Pekerja memiliki keyakinan bahwa mereka didengar, dipahami, dibimbing, diarahkan, dan diawasi.
6. Disiplin di antara karyawan sangat bergantung pada tindakan hukuman. Ketika hukuman untuk pelanggaran kebijakan bisnis menjadi lebih keras, pekerja cenderung tidak terlibat dalam perilaku antisosial.
7. Disiplin pekerja terkait dengan bagaimana CEO perusahaan membuat keputusan dan menindaklanjutinya. Bos harus memiliki keberanian untuk bertindak cepat dan tegas ketika seorang karyawan bertindak tidak patuh, dan bos harus menindaklanjuti dengan tindakan disipliner yang sesuai.
8. Disiplin tempat kerja yang baik dapat dipupuk melalui membina hubungan yang ramah di antara para pekerja. Semua hubungan, apakah itu antara individu atau antar kelompok, atau antara individu dan lintas kelompok, harus bersahabat. Manajer harus bekerja untuk menumbuhkan budaya di mana pekerja dapat bekerja sama secara efektif dan dengan fokus pada membangun koneksi yang kuat dan mendukung satu sama lain di semua tingkatan organisasi. Dengan berfokus pada membangun hubungan positif satu sama lain, kita dapat membuat kantor menjadi tempat yang lebih menyenangkan. Hasilnya akan menjadi tenaga kerja yang lebih disiplin. Jadi, jika ada interaksi manusia yang sangat baik di tempat kerja, maka akan ada disiplin karyawan.

### **Kinerja Sales Promosi**

Tujuan dari promosi penjualan adalah untuk menghasilkan minat pada, dan pada akhirnya, penjualan, produk atau layanan untuk waktu yang terbatas (Armstrong 2015). Sementara itu, tujuan promosi penjualan, sebagaimana didefinisikan oleh (Gitosudarmo 2014), adalah untuk meningkatkan visibilitas dan daya tarik barang yang dipasarkan perusahaan dengan menggunakan teknik seperti penempatan dan desain produk yang strategis. Dari perspektif ini, kita dapat menyimpulkan bahwa promosi penjualan adalah metode di mana bisnis mengekspos barang mereka kepada publik dengan menggunakan berbagai instrumen promosi, seperti sampel produk, diskon, kemasan khusus, gratis, dan sebagainya. Ketika suatu produk sedang dipasarkan, promosi penjualan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa produk tersebut diakui dan dihargai oleh pembeli saat ini dan masa depan. Kondisi yang berdampak pada kampanye iklan (Rangkuti 2009, 6)

1. Tetapkan tujuan promosi penjualan dan pilih instrumen promosi penjualan.
2. Ukuran manfaat.
3. Waktu dan durasi promosi
4. Persaingan.
5. Situasi pasar.

Menurut (Kotler 2015, 272), berikut ini berfungsi sebagai lima penanda promosi penjualan:

1. Dalam pemasaran, frekuensi promosi mengacu pada jumlah rata-rata promosi penjualan aktif.

2. Seberapa efektif proposal penjualan dapat dinilai dari kualitas pemasaran di sekitarnya.
3. Nilai promosi penjualan yang disediakan konsumen, atau kuantitas promosi.
4. Ketika sebuah bisnis beriklan, ia melakukannya untuk jangka waktu tertentu.
5. Keberhasilan upaya pemasaran organisasi tergantung pada kebenaran atau kesesuaian hasil yang dimaksudkan.

### Hipotesis Penelitian

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *sales* promosi pada *PT. World Innovative Telecommunication* cabang area Jakarta utara.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja *sales* promosi pada *PT. World Innovative Telecommunication* cabang area Jakarta utara.
- c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *sales* promosi pada *PT. World Innovative Telecommunication* cabang area Jakarta utara.
- d. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *sales* promosi pada *PT. World Innovative Telecommunication* cabang area Jakarta utara.

### III. METODE

Penulis karya ini mengandalkan teknik statistik. Untuk menguji hipotesis, peneliti kuantitatif mengumpulkan dan menganalisis sejumlah besar data dari populasi dan kelompok tertentu menggunakan alat yang dirancang khusus. Kualitas Studi Kuantitatif:

1. Satu atau lebih variabel penelitian diukur, dan hubungan, korelasi, atau pengaruhnya satu sama lain dinilai.
2. Memanfaatkan hipotesis sejak awal penelitian setelah teori yang mendasarinya ditetapkan.
3. Kuesioner, yang berfungsi sebagai instrumen penelitian dan alat pengumpulan data, sering digunakan dalam studi kuantitatif.
4. Dalam studi kuantitatif, hasil sering disajikan secara numerik, dalam bentuk tabel yang menunjukkan frekuensi berbagai opsi respons dipilih oleh responden.
5. Dalam penelitian kuantitatif, tingkat hubungan antar variabel merupakan temuan akhir penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara tiga variabel independen—kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja—dan nilai-nilai yang dimanifestasikan dalam penjualan promosi yang dilakukan oleh karyawan paruh waktu. Memajukan Konektivitas Global dengan Telekomunikasi Mutakhir (Cabang Area Jakarta Utara). Informasi primer dan sekunder akan digunakan dalam penyelidikan ini. Data primer adalah informasi yang telah diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber data asli itu sendiri. Data primer sering dikenal sebagai data baru karena kesegaran dan ketepatan waktunya. Satu-satunya cara untuk mendapatkan informasi utama adalah dengan keluar dan mendapatkannya sendiri. Data primer dapat dikumpulkan dengan berbagai metode, seperti observasi, wawancara, kelompok fokus, dan penyebaran kuesioner. Istilah "data sekunder" mengacu pada informasi yang dikumpulkan untuk alasan selain untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Sumber daya yang mudah diakses ada untuk menemukan informasi tersebut. Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi karya-karya yang diterbitkan dan sumber daya online yang relevan.

Populasi, sebagaimana didefinisikan oleh (Sugiyono 2017, hlm. 80), adalah kategori luas yang mencakup semua hal atau orang yang memiliki seperangkat sifat tertentu yang telah dipilih peneliti untuk diperiksa. Populasi lebih dari sekadar hitungan hal yang sedang diselidiki; itu mencakup setiap aspek dari setiap kualitas yang dimiliki benda itu. Seluruh staf *World Innovative Telecommunication* yang terdiri dari 100 orang diikutsertakan dalam analisis ini. Sampel LLC mewakili subset dari seluruh populasi sehubungan dengan beberapa atribut yang dapat diukur. Inovasi Komunikasi di Seluruh Dunia. Karena kendala seperti waktu, uang, dan sumber daya, tidak layak untuk melakukan studi komprehensif tentang populasi yang sangat besar. Sebaliknya, peneliti harus memilih sampel yang representatif untuk mempelajari lebih lanjut. Dengan bantuan rumus Sloven, kita dapat menghitung berapa banyak sampel yang dibutuhkan.

$$n = N / (1 + N \cdot e^{-2})$$

$$n = 130 / (1 + 130 \cdot (0.0025))$$

$$n = 130 / (1 + 0.325)$$

$$n = 98,1132075472, \text{ atau dibulatkan menjadi } 100$$

*Keterangan :*  
 = Ukuran sampel *N*  
 = Ukuran populasi *e*  
 = Error

Rumus telah digunakan untuk menghitung ukuran sampel, yang datang ke 98 pekerja berdasarkan hasil rumus. Penulis mengirimkan survei kepada staf *PT World Innovative Telecom* yang berjumlah 98 orang, atau 100 orang agar aman. Dalam penyelidikan ini, kami menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data:

1. Wawancara, sering disebut kuesioner lisan, adalah percakapan antara pewawancara dan orang yang diwawancarai di mana pewawancara mendapatkan tanggapan. Wawancara tidak terstruktur digunakan dalam wawancara *PT World Innovative Telecommunication* (Cabang Area Jakarta Utara).
2. Pengamatan melibatkan sejumlah langkah fisiologis dan mental yang berbeda. Ini adalah semacam pengamatan yang dikenal sebagai "observasi partisipan" karena peneliti secara aktif berpartisipasi dalam kehidupan orang yang sedang dipelajari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan wawasan tentang remunerasi, motivasi, dan kedisiplinan insan *PT World Innovative Telecommunication* (Cabang Area Jakarta Utara).
3. "Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dengan demikian disebut sebagai penanggap), dan teknik di mana menanggapi pertanyaan-pertanyaan ini juga dilakukan secara tertulis," kata (Arikunto, 2016, hlm. 101). Pendekatan ini berguna untuk mengumpulkan informasi dari responden tentang gaji, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, di antara faktor-faktor studi lainnya. Selain itu, survei ini diberikan kepada banyak PT.

Pengukuran yang bervariasi Item instrumen, yang mungkin berbentuk pertanyaan atau pernyataan, akan dibangun berdasarkan indikator yang telah dinilai dan dikarakterisasi menggunakan skala Likert. Alat penelitian memiliki skor 1 untuk mereka yang sangat tidak setuju, 2 untuk mereka yang tidak setuju, 3 untuk mereka yang netral, 4 untuk mereka yang menegaskan, dan 5 untuk mereka yang sangat setuju.

#### IV. HASIL

##### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 1**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.437	3.845	1.682
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Hasil Data Rekapulasi Kusioner Yang Diolah Menggunakan SPSS

Dengan informasi yang ditunjukkan pada tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa koefisien korelasi (R) positif pada 0,674, bahwa nilai R Kuadrat adalah 0,454, dan bahwa nilai R yang disesuaikan adalah 0,437. Hal ini menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan memiliki peran dalam menentukan output karyawan hingga 43,7%, dengan motivasi dan aturan tempat kerja menyumbang 6,1% lainnya. Kapasitas variabel independen untuk memberikan wawasan dan informasi yang cukup kuat untuk meramalkan dan memengaruhi faktor dependen membawa kita pada kesimpulan bahwa ada indikator antara variabel independen yang memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Hipotesis

**Tabel 2**  
 Hasil Uji Regresi Secara Berganda Antara Kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.612	3.545		3.276	.001
	KOMPENSA SI	.415	.127	.370	3.259	.002
	MOTIVASI	.252	.116	.262	2.184	.031
	DISIPLIN	.092	.092	.113	1.003	.319

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Data Rekapulasi Kusioner Yang Diolah Menggunakan SPSS

Dari apa yang dapat kita lihat pada tabel di atas "Ditemukan tingkat signifikansi 0,000 0,05 untuk variabel Kompensasi menggunakan uji T (signification level). menunjukkan variabel Kompensasi memiliki pengaruh dan signifikansi positif terhadap Kinerja Karyawan, dan karenanya H1 dapat diterima."

Rumus berikut memungkinkan tes T diterapkan pada hal-hal berikut:

$$Df = n - k$$

$$Df = 100 - 4 = 96$$

Keterangan :

*n* = banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian

*k* = banyaknya variabel penelitian yang digunakan (X + Y)

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas nilai ttabel (satu arah) sebesar 1,66088.

Jika output tes T-numerik positif, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai tabel T-numerik juga positif; Hasilnya menunjuk ke arah yang optimis. Berdasarkan perkiraan nilai *t* ttabel > atau 2,184 > 1,66088, peneliti menyimpulkan bahwa variabel independen Kompensasi (X 1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Ini akan mengarah pada kesimpulan yang mendukung hipotesis studi H1, atau Ha.

Mengikuti data yang disajikan di atas, "Statistik uji T menunjukkan bahwa nilai 0,000 0,05 signifikan secara statistik untuk variabel Motivasi (signification level). Karena ini masalahnya,



kami dapat menerima H2, yang menyatakan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh dan signifikansi positif terhadap Kinerja Karyawan."

Rumus berikut dapat digunakan untuk melakukan tes T pada hal-hal berikut:

$$Df = n - k$$

$$Df = 100 - 4 = 96$$

Keterangan :

$n =$  banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian  
 $k =$  banyaknya variabel penelitian yang digunakan ( X + Y)

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas nilai ttabel (satu arah) sebesar 1,66088.

Jika output tes T-numerik positif, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai tabel T-numerik juga positif; Hasilnya menunjuk ke arah yang optimis. Hasil dari uji T menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dengan Ho ditolak dan Ha diterima pada nilai  $t$  ttabel  $>$ , atau  $3,259 > 1,66088$ . Agar hipotesis postulat studi H2 dapat diterima, atau Ha.

Mengikuti data yang disajikan di atas, "Nilai signifikansi variabel Disiplin, sebagaimana ditentukan oleh uji T, adalah 0,000 0,05. (tingkat signifikansi). Akibatnya, jika H3 diterima, maka variabel Disiplin sebenarnya memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan."

Rumus berikut dapat digunakan untuk melakukan tes T pada hal-hal berikut:

$$Df = n - k$$

$$Df = 100 - 4 = 96$$

Keterangan :

$n =$  banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian  
 $k =$  banyaknya variabel penelitian yang digunakan ( X + Y)

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas nilai ttabel (satu arah) sebesar 1,66088.

Jika output tes T-numerik positif, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai t-tabel juga positif; Tren data menunjuk ke arah yang menguntungkan. Selain itu, temuan uji T penelitian, yang menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dengan nilai  $t$  hitung  $>$  ttable atau  $1,003 > 1,66088$ , menunjukkan bahwa disiplin (X3) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis studi H3, atau Ha, juga ditolak.

Uji F digunakan untuk memastikan dampak sambungan/konkuren variabel bebas terhadap variabel terikat. H 0 ditolak dan Ha diperbolehkan jika dan hanya jika Fcounts  $>$  F tabel, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki efek pada variabel terikat secara bersamaan (dependen). H 0 diterima dan Ha ditolak jika jumlah variabel bebas, F, tidak melebihi jumlah variabel terikat, H, dalam tabel (dependen). Data berikut dihasilkan menggunakan SPSS dan ditampilkan untuk tujuan demonstrasi:

**Tabel 3**  
 Hasil Uji F Secara Berganda Antara Kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	1181.61	3	393.873	26.64	.000 <sup>b</sup>
	on	8				
	Residual	1419.13	96	14.783	4	
		2				

	Total	2600.75	99			
		0				
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI, MOTIVASI						

Sumber: Hasil Data Rekapulasi Kusisioner Yang Diolah Menggunakan SPSS

Nilai F yang ditentukan dari uji anova pada SPSS 18,0 adalah 26,644, dan tingkat signifikansi adalah 0,000, sesuai dengan temuan perhitungan. Dengan tingkat = 5 persen (0,05) dan nilai penyebut  $dk = n - 3 - 1$ , atau  $dk = 100 - 3 - 1 = 96$ , dan nilai pembilang  $dk = 3$ , kita mendapatkan  $f_{table} = 2,70$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara Kompensasi (X 1), Motivasi Kerja (X 2), dan Disiplin Kerja (X 3) dengan kinerja karyawan (Y), karena  $f_{hitung} > f_{table}$ , atau  $(26,644 > 2,70)$ .

## V. KESIMPULAN

Temuan berikut muncul dari analisis dan pembahasan data yang dikumpulkan untuk studi kasus *PT World Innovative Telecommunication* bertajuk "The Effect of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance."

1. Temuan uji hipotesis (uji T) menunjukkan bahwa remunerasi merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kompensasi adalah variabel dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu kurang dari 0,05 (kurang dari lima persen) dan lebih dari nilai tabel (3,259). 1.66088.
2. Hasil dari uji T hipotesis bahwa variabel independen, "Motivasi," memprediksi variabel dependen, "Kinerja Karyawan," meyakinkan. Nilai tabel 2,184 lebih dari 1,66088, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel Motivasi adalah 0,000, yang kurang dari 0,05 atau kurang dari 5 persen.
3. Uji hipotesis (uji T) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh atau pengaruh yang sangat kecil dari variabel independen, "Disiplin Kerja," terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nilai signifikansi variabel sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berbeda secara signifikan dari nol, yang berarti bahwa lebih mungkin daripada tidak bahwa nilai tersebut benar.

Dari analisis dan diskusi yang disebutkan di atas, penulis menarik banyak rekomendasi untuk dipertimbangkan oleh perusahaan; Rekomendasi ini mencakup tiga bidang yang diteliti.

1. Kualitas kinerja promosi penjualan diprediksi akan meningkat sebagai akibat langsung dari upaya perseroan yang gigih untuk memberikan bantuan secara maksimal melalui remunerasi.
2. Diperkirakan bahwa bisnis akan dapat mengarahkan dan menginspirasi tenaga kerja mereka untuk meningkatkan moral dan produktivitas.
3. Dalam rangka mengaktualisasikan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pekerja, korporasi bertugas melakukan evaluasi pascaproses remunerasi, insentif, dan hukuman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2015.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2015). *Marketing An Introduction Twelfth Edition*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Dr. Meithiana Indrasari, S. T. M. M., Benyamin Pintakhari, S. T. M. M., & Ida Ayu Nuh Kartini, S. E. M. M. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier*. Zifatama Jawara.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. S.L. : Mitra Wacana, 2016.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta : Pt Bumi Aksara, 2016. Edisi Revisi.
- Indriyo Gitosudarmo, 2014, *Manajemen Pemasaran*, Penerbit: Bpfe, Yogyakarta.
- Manajemen, J., Syariah, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (T.T.). *Alamat Penerbit/Redaksi*. Dalam *Imam Bonjol Padang Jln. Prof. Mahmud Yunus* (Issue 1).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pt. Remaja, 2017
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Nurhayati. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Study Kasus Pada Pt. Perwibhawakti Sentra Sejahtera Di Kota Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Rangkuti, Freddy. *Strategi Promosi Yang Kreatif*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Winata, Edi, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. FIF Cabang Medan, *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*, Vol. 2 No. 1. Diah