
 JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM

Kilvin, Mauli Siagian
Universitas Putera Batam

 ARTICLE INFO

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

Abstract: *This study has purpose to research the influence of work discipline, compensation and motivation on employee performance at PT Mitra Sintera by using a saturated sampling technique. The total sample of this study is 108. The data method was collected with a questionnaire. This research uses the validity and reliability test, the classic assumption test, analysis multiple linear regression and analysis coefficient of determination, t test and F test using by software program SPSS 25 version. In the results test for the coefficient of determination obtained from the work discipline, compensation and motivation variables have an effect of 16,4% on employee performance. In the results test for multiple linear regression obtained the work discipline influences the employee performance by 25,2%, the compensation influences the employee performance by 20,1% and the motivation influences the employee performance of 19,9%. In the results of t test obtained that the work discipline has partially significant effect on employee performance, the compensation has partially significant effect on employee performance and the motivation has partially significant effect on employee performance. While in the results of F test obtained work discipline, compensation and motivation together have simultaneously significant effect on employee performance.*

 Corresponding author:

Kilvin

pb160910028@upbatam.ac.id

Pendahuluan

Latar Belakang

Perusahaan berkembang maju dengan pesat membangun persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan saling bersaing dengan tujuan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan diuntut untuk melakukan inovasi agar bisa bersaing dengan lainnya. Faktor sumber daya manusia difaktorkan menjadi salah satu sumber daya yang paling utama di perusahaan disebabkan faktor manusia berfungsi sebagai sentral pusat semua proses pencapaian visi dan misi perusahaan. Maka diperlukan sebuah manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia ini agar dapat mencapai tujuan perusahaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, & Irdiana, 2018: 188) menyatakan mengenai faktor sumber daya manusia bertugas mengendalikan atau menangani sumber daya lainnya sehingga keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada unsur manusianya.

Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Etika dalam pekerjaan dapat diatur dengan efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan dengan harapan pada peningkatan kinerja pegawai. Tingkat disiplin kerja rendah saat bekerja akan menjadikan pekerjaan tidak siap tepat waktu dan mengurangi kinerja perusahaan yang akan mendatangkan profit. Pernyataan ini didukung oleh (Ginting, 2018: 131) menyatakan bahwa menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu yang harus dimiliki pada perusahaan untuk menaikkan kapasitas kinerja.

Memperhatikan besarnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu menggunakan tenaga kerja secara efisien atau seefektif mungkin dengan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi konsisten sesuai dengan usaha yang dilakukan karyawan. Kompensasi juga memiliki peran dalam menaikkan kapasitas pencapaian prestasi karyawannya. Pembagian kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk karyawan yang berkompeten. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika pekerja puas atas pemberian kompensasi yang dibagikan. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2019: 300) menyatakan bahwa bentuk pembagian kompensasi dengan memadai dan tepat sasaran diharapkan dapat mendatangkan rasa puas oleh pegawai sehingga mempengaruhi tingkat kinerjanya.

Faktor yang meningkatkan kinerja tidak hanya terdapat kompensasi tetapi perusahaan harus dapat membangun faktor motivasi dalam penyelesaian tugas. Motivasi merupakan daya gerak dari internal diri pribadi yang mengarahkan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan adanya motivasi, diharapkan dapat dibantu pekerjaannya supaya bertambah aktif serta kreatif dalam pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat menaikkan semangat kerja pekerja yang lain dalam mengerjakan tugas untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Pranoto, 2019: 274) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong karyawannya dengan kerja lebih efektif dan seefisien mungkin dengan harapan untuk tercapai target tujuan organisasinya.

Kinerja karyawan yang tinggi harus dibutuhkan dalam sebuah perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dibangun dengan adanya kesadaran dari karyawan untuk disiplin dalam bekerja dengan cara menaikkan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kapasitas pencapaian yang dicapai oleh pekerja. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai akan menumbuhkan dorongan motivasi dari karyawan ke karyawan lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

PT Mitra Sintera merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor bidang distributor minuman ringan teh botol sosro, bekerja sama dengan PT Sinar Sosro pusat melayani permintaan di area pulau Batam. PT Mitra Sintera ini didirikan pada tahun 2012. Saat ini PT Mitra Sintera memiliki karyawan sebanyak 109 orang. PT Mitra Sintera tidak lepas dari beberapa permasalahan seperti masalah yang terjadi dengan disiplin

kerja. Karyawan sering terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan terjadinya penurunan pada pencapaian kinerja karyawan. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi membuat kinerja kerja dalam perusahaan tersebut terhambat, Serta ditemuinya sebagian karyawan juga melakukan aktivitas lain disaat jam kerja. Oleh karena itu karyawan yang melakukan aktivitas lain saat bekerja dapat menghambat atau mengganggu proses kerjanya perusahaan.

Selain permasalahan disiplin kerja, terdapat juga kurangnya pemberian kompensasi oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya menjadi faktor utama kurangnya disiplin karyawan sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Masih adanya karyawan yang memiliki beban kerja besar sehingga perusahaan perlu memberikan kompensasi yang setimpal. Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, perusahaan wajib membagikan tunjangan kerajinan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja. Di PT Mitra Sintera pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai dan kurang dari yang diinginkan oleh karyawan dengan beban kerja karyawan yang besar. Sebagian karyawan mengeluh dengan sikap perusahaan yang memberikan tunjangan kerajinan kepada karyawan sama rata. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap masih tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan yang sama dengan karyawan yang sering terlambat. Serta adanya terjadinya penurunan tunjangan kerajinan dan hasilnya membuat karyawan malas bekerja. Sehingga pekerjaan dilaksanakan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan dan secara tidak langsung sudah mencerminkan performa yang dihasilkan tidak sesuai diharapkan.

Karyawan merasa beban kerja yang ditugaskan tidak sesuai dengan atas pemberian kompensasinya. Hal ini juga mengakibatkan terjadinya penurunan pada motivasi pekerja. Selain permasalahan kompensasi diatas, faktor motivasi juga merupakan faktor rendahnya kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera. Kurangnya perhatian dari pimpinan dan penghargaan akan pencapaian karyawan yang diberikan membuat semangat kerja karyawan rendah. Susah diajak bekerja sama antara sesama karyawan dan peraturan yang dikeluarkan perusahaan menghambat proses penyelesaian tugas karyawan membuat motivasi kerja karyawan semakin menurun.

Berdasarkan penjabaran permasalahan yang ada, maka peneliti berminat mengambil penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam”. Berdasarkan permasalahan yang tertera, maka tujuan yang perlu diketahui yaitu:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
3. Mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya. Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan

dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan. (Armansyah, Azis, & Rossanty, 2018: 237). Disiplin kerja menurut (Shinta & Siagian, 2020: 340) didefinisikan sebagai alat yang dipakai semua atasan sebagai harapan berkomunikasi dengan pegawainya sedemikian rupa sehingga bersedia mengubah sikap untuk menaikkan tanggung jawab dan kemauan untuk mematuhi aturan dan standar dasar yang ada.

Indikator Disiplin Kerja

Teori indikator menurut (Ginting, 2018: 133) terdapat indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Aturan mengenai waktu jam masuk, istirahat dan pulang.
2. Aturan mendasar mengenai tata cara berpakaian, perilaku dan sikap dalam bekerja.
3. Aturan mengenai tata cara bekerja dan berinteraksi dengan departemen kerja lainnya.
4. Aturan mengenai sesuatu yang diperbolehkan dan dilarang dibuat karyawan saat bekerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang. Kompensasi juga diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran untuk memajukan dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Siagian, 2018: 25). Kompensasi menurut (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018: 17) adalah bentuk pencapaian akan prestasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang serta produk dan layanan, sehingga karyawan akan merasa dijunjung tinggi di tempat kerja. Kondisi ini akan mendorong pekerja untuk memberikan imbal jasa dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan pekerjaan dan akuntabilitas untuk pencapaian perusahaan.

Indikator Kompensasi

Beberapa indikator kompensasi menurut teori (Armansyah et al., 2018: 237) sebagai berikut:

1. Insentif. Pembayaran terhadap karyawan atas pencapaian prestasi kerja karyawan yang meningkatkan kualitas karyawannya.
2. Gaji. Pembayaran balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan atas tanggung jawab posisi jabatannya.
3. Bonus. Pemberian bayaran untuk karyawan atas kontribusi dalam pekerjaannya.
4. Tunjangan. Pemberian bayaran yang diberikan perusahaan yang seharusnya didapat oleh pekerja.

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan sebuah rangkaian perilaku serta penilaian dengan membuat seseorang dalam menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya (Ardianti et al., 2018: 17). Penilaian dan perilaku itu dapat mendorong kekuatan untuk bertindak dalam pencapaian tujuan. Motivasi menurut (Siagian, 2018: 5) diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Indikator Motivasi

Menurut (Rosalina Febri Wijayanti et al., 2018: 189) indikator motivasi terdiri dari:

1. *Need for Power*

Harapan untuk mengontrol atau memantau karyawan lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka.

2. *Need for Affiliation*

Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama karyawan.

3. *Need for Achievement*

Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan seefisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban yang berat.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan atas pengukuran **mengenai kontribusi** usaha pegawai saat melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan. Kinerja karyawan menurut (Armansyah et al., 2018: 236) merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan. Kinerja juga diartikan pendataan terhadap pencapaian tugas dari pekerjaan maupun operasi yang diberikan pada masa mendatang dan juga tingkat pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan perusahaan (Siagian, 2018: 26).

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator berdasarkan teori dari (Armansyah et al., 2018: 238) mengenai kinerja karyawan, yaitu:

1. Pelaksanaan Tugas
Bagaimana hasil pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dan tidak melakukan kesalahan.
2. Tanggung Jawab
Sadar pada peraturan karyawan untuk menyelesaikan proses kerja yang ditugaskan.
3. Kualitas
Bagaimana sikap setiap karyawan menangani apa yang sebaiknya dikerjakan.
4. Kuantitas
Berapa waktu yang dibutuhkan pegawai dalam sehari kerja, dan kuantitas kerja bisa diamati dengan kecepatan pekerjaan masing-masing karyawan.

Penelitian Terdahulu

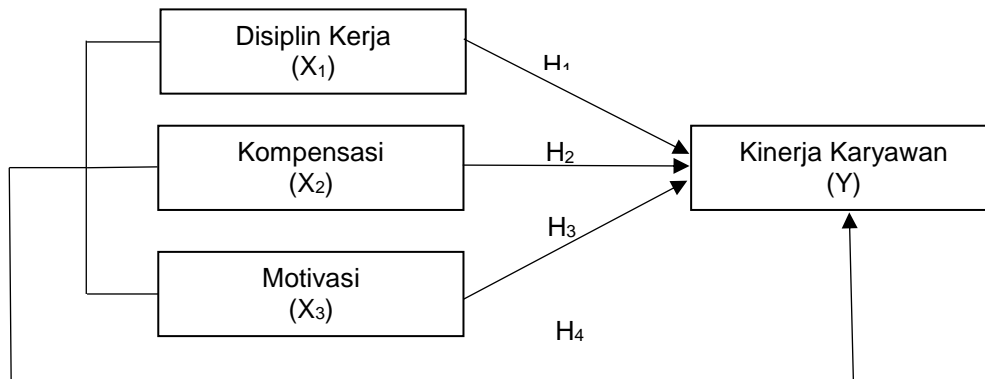
Berdasarkan kajian terdahulu dapat dijadikan pedoman dalam pembahasan dengan variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiardhita et al., 2018) dengan judul *The Effect of Compensation, Motivation of Employee And Work Satisfaction to Employee Performance PT Bank XYZ (Persero) Tbk*. Penggunaan teknik analisis berupa *path analysis* menghasilkan data berupa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Bangun, Ratnasari, & Hakim, 2019) dengan judul *The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT Team Metal Indonesia*. Penerapan teknik analisis *multiple linear regression* menghasilkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Endang & Sari, 2019) dengan judul *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports*. Penerapan teknik analisis berupa analisis regresi linear berganda menghasilkan data motivasi dan disiplin secara positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2019) dengan judul Analisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna. Penerapan teknik analisis *multiple linear regression*

memiliki hasil penelitian berupa kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kansai Indo Warna.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Istifadah & Santoso, 2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda yang menghasilkan data penelitian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Ramawati & Tridayanti, 2020) yang berjudul *The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo*. Analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial di PT Seven Surabaya Jaya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

H₄ : Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode dalam pembahasan ini merupakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Ginting, 2018: 134) bersifat objektif melibatkan pengumpulan data serta analisa data kuantitatif secara statistik sehingga dapat dilakukan dengan perhitungan yang dapat disajikan dalam bentuk grafik, diagram dan tabel.

Populasi dan Sampel

Responden dari penelitian yang diteliti merupakan karyawan PT Mitra Sinteria sebanyak 109 karyawan. Sampel diteliti sebanyak 108 karyawan dengan penerapan penggunaan *saturation sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data atas bahan penelitian, data primer untuk peneliti ini didapatkan dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT Mitra Sinteria dan data sekunder didapatkan dari bahan studi pustaka yang tersedia di perpustakaan.

Metode Analisis Data

Mengolah data dibantu dengan SPSS versi 25. Dalam metode analisis data menggunakan berbagai alat uji yaitu uji kualitas data termasuk uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh termasuk uji analisis regresi linear berganda dan uji analisis koefisien determinasi (R²), dan terakhir uji hipotesis termasuk uji t dan uji F.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Rosalina Febri Wijayanti et al., 2018: 190) kegunaan analisis regresi linear berganda adalah menghubungkan variabel independen lainnya dengan variabel dependen. Analisis linear berganda bertujuan dalam mengukur hubungan intensitas antar variabel. Persamaan regresi linear berganda dijabarkan dalam menggunakan rumus yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Dependent

a = *Constant*

b = *Coefficient* regresi

x = Variabel *Independent*

e = *Variable* pengganggu

Hasil Dan Pembahasan

Profil Responden

Penelitian ini memiliki beberapa kelompok responden yaitu didasarkan dalam kategori jenis kelamin yang mayoritasnya dengan jenis kelamin laki-laki dengan hasil 65,7%, serta sisa dari hasil berupa kelompok berjenis kelamin perempuan dengan angka 34,3%. Kategori kelompok umur mayoritasnya berusia 26-35 tahun sebesar 35,2%. Berdasarkan lama bekerja mayoritasnya bekerja selama 3-5 tahun sebesar 37,1%. Berdasarkan penghasilan mayoritasnya memiliki penghasilan 3-5 juta sebesar 46,3%.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	X1_1	0,450	0,187	Valid
	X1_2	0,424	0,187	Valid
	X1_3	0,610	0,187	Valid
	X1_4	0,426	0,187	Valid

	X1_5	0,507	0,187	Valid
	X1_6	0,543	0,187	Valid
	X1_7	0,630	0,187	Valid
	X1_8	0,555	0,187	Valid
Kompensasi	X2_1	0,554	0,187	Valid
	X2_2	0,668	0,187	Valid
	X2_3	0,680	0,187	Valid
	X2_4	0,570	0,187	Valid
	X2_5	0,568	0,187	Valid
	X2_6	0,518	0,187	Valid
	X2_7	0,686	0,187	Valid
	X2_8	0,396	0,187	Valid
Motivasi	X3_1	0,598	0,187	Valid
	X3_2	0,623	0,187	Valid
	X3_3	0,672	0,187	Valid
	X3_4	0,607	0,187	Valid
	X3_5	0,584	0,187	Valid
	X3_6	0,497	0,187	Valid
	X3_7	0,667	0,187	Valid
	X3_8	0,479	0,187	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0,490	0,187	Valid
	Y_2	0,535	0,187	Valid
	Y_3	0,618	0,187	Valid
	Y_4	0,477	0,187	Valid
	Y_5	0,591	0,187	Valid
	Y_6	0,524	0,187	Valid
	Y_7	0,614	0,187	Valid
	Y_8	0,472	0,187	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Hasil pada tabel 1. menjelaskan semua pernyataan pada nilai *correlation* r hitung > r_{tabel} sebesar 0,187. Seluruh data uji dikatakan sudah valid menyatakan layak untuk melanjutkan pengujian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan	Kriteria
Disiplin Kerja	0,610	8	Reliabel	Tinggi
Kompensasi	0,722	8	Reliabel	Tinggi
Motivasi	0,738	8	Reliabel	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,649	8	Reliabel	Tinggi

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Hasil pada tabel 2. menjelaskan mengenai hasil nilai *Alpha* pada variabel disiplin kerja = 0,610, variabel kompensasi = 0,722, variabel motivasi = 0,738, dan terakhir variabel kinerja karyawan = 0,649.

Hasil nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel $> 0,6$ dan termasuk kriteria tinggi realibilitasnya diantara $0,6$ sampai $0,799$.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		108
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	3,05471735
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,069
	<i>Positive</i>	0,069
	<i>Negative</i>	-0,054
<i>Test Statistic</i>		0,069
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Hasil pada tabel 3. untuk uji normalitas menjelaskan signifikansi *Asymp. Sig(2-tailed)* $0,200 > 0,05$. Hal tersebut menyatakan hasil proses pengolahan dapat dikatakan telah distribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Disiplin Kerja	0,961	1,040
Kompensasi	0,987	1,013
Motivasi	0,973	1,028

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Hasil uji multikolinearitas menjelaskan mengenai nilai VIF < 10 serta nilai toleransi $> 0,1$ sebab itu dapat dinyatakan tidak terjadinya gejala multikolinearitas. Untuk variabel disiplin kerja (X_1) = 1,040, kompensasi (X_2) = 1,013 dan motivasi (X_3) = 1,028. Nilai *tolerance* disiplin kerja (X_1) = 0,961, kompensasi (X_2) = 0,987 dan motivasi (X_3) = 0,973. Hasil tersebut menyatakan tidak ada terjadinya multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,111	Bebas heteroskedastisitas
Kompensasi	0,986	Bebas heteroskedastisitas
Motivasi	0,089	Bebas heteroskedastisitas

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Dilihat dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji park gleyser, menjelaskan nilai signifikansi > 0,05 dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Variabel disiplin kerja (X1) = 0,111, kompensasi (X2) = 0,986 dan motivasi (X3) = 0,089. Hal tersebut menyimpulkan hasil penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas antar variabel bebas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11,379	4,589
	Disiplin Kerja	0,252	0,084
	Kompensasi	0,201	0,075
	Motivasi	0,199	0,071

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Hasil pada tabel 6. dirumuskan persamaan regresi yakni:

$$Y = 11,379 + 0,252X_1 + 0,201X_2 + 0,199X_3$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna terdiri dari:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 11,379 menunjukkan adanya pengaruh positif sesama variabel ($X_{1,2,3}$), bila variabel (X) mengalami kenaikan ataupun mempengaruhi terhadap satu, maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja berjumlah positif = 0,252 atau 25,2% artinya bahwa nilai disiplin kerja berubah mengalami kenaikan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan ikut semakin tinggi.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi berjumlah positif = 0,201 atau 20,1% berarti nilai variabel kompensasi semakin mengalami kenaikan, maka nilai variabel atas kinerja karyawan ikut semakin tinggi.
4. Koefisien regresi variabel motivasi berjumlah positif = 0,199 atau 19,9% artinya nilai atas variabel motivasi mengalami perubahan kenaikan, sehingga nilai variabel dari kinerja karyawan ikut mengalami kenaikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.405 ^a	0,164	0,140	3,09846

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Hasil pada tabel 7. menjelaskan hasil uji R Square (R²) = 0,164. Dengan demikian dinyatakan maka variabel disiplin kerja, variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh

sebanyak 16,4%, dengan sisa 83,6% memiliki pengaruh atas variabel lainya yang belum dibahas pada penelitan berikut.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	T _{Hitung}	T _{Tabel}	Nilai Sig.	Taraf Sig.
Disiplin Kerja	2,988	1,98304	0,004	0,05
Kompensasi	2,684	1,98304	0,008	0,05
Motivasi	2,815	1,98304	0,006	0,05

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Hasil pada tabel 8. uji hipotesis menggunakan uji t masing-masing hasil pengujinya dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada H1, nilai signifikasi dari variabel disiplin kerja = 0,004 < nilai α 0,05 dengan nilai thitung = 2,988 > nilai t tabel 1,98304. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa H1 diterima artinya disiplin kerja dinyatakan mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada H2, nilai signifikasi dari variabel kompensasi = 0,008 < nilai α 0,05 dan nilai thitung = 2,684 > nilai t tabel = 1,98304. Dengan demikian, dapat dianggap bahwa H2 diterima artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada H3, nilai signifikasi dari variabel motivasi = 0,006 > nilai α 0,05 dan nilai thitung = 2,815 > nilai t tabel = 1,98304. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa H3 diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	195,403	3	65,134	6,784	.000 ^b
Residual	998,449	104	9,600		
Total	1193,852	107			

(Sumber: Hasil Pengolahan, 2020)

Pembahasan hasil uji F hipotesis keempat terhadap nilai signifikasi dari variabel disiplin kerja, variabel kompensasi dan variabel motivasi = 0,000 < nilai α 0,05 dan juga nilai F_{hitung} = 6,784 > nilai F_{tabel} = 2,69. Atas hasil diatas, dapat dinyatakan mengenai H₄ diterima artinya disiplin kerja, kompensasi dan untuk motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam

Dengan adanya penelitian yang dilakukan menghasilkan bukti atas variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. Hasil tersebut didapatkan dari uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} = 2,988 > nilai t_{tabel} 1,98304 dengan nilai signifikan = 0,004 < nilai α 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Hal ini dapat diartikan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang bermaksud bahwa karyawan memiliki disiplin kerja tinggi hingga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang baik. Penerapan tindakan disiplin kerja yang bagus bisa membantu karyawan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam

Dengan adanya pembahasan diatas menghasilkan bukti bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. Hasil tersebut didapatkan dari uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} = 2,684 >$ nilai $t_{tabel} = 1,98304$ dengan nilai signifikan $= 0,008 <$ nilai $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Bukti ini menyatakan kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan dengan arti banyaknya kompensasi dibagikan akan dapat mewujudkan hasil kinerja yang bagus. Kondisi ini akan mendorong pekerja untuk berusaha mendapat balasan dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan pekerjaan dan akuntabilitas untuk kelancaran operasional perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam

Dari hasil pengolahan data menghasilkan bukti mengenai variabel motivasi (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. Hasil tersebut didapatkan dari uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} = 2,815 >$ nilai $t_{tabel} = 1,98304$ dengan signifikan sebesar $0,006 <$ nilai $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil ini menyatakan motivasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan arti tingkat motivasi yang besar dapat berpengaruh dengan menghasilkan kinerja yang tinggi. Daya kerja yang tinggi dapat membangun gairah untuk bekerja karyawan membuat mereka dapat kerja dengan sama-sama, kerja secara efisien serta diselaraskan dalam seluruh upaya pemenuhan mereka. Pegawai dengan motivasi baik memiliki semangat kerja dan tanggung jawaban yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugasnya.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam

Dari pembahasan diatas menghasilkan bukti bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam. Hasil tersebut didapatkan dari uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} = 6,784 >$ nilai $F_{tabel} = 2,69$ dengan signifikan $= 0,000 <$ nilai $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam, maka ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
2. Variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
3. Variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

4. Variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.

Daftar Pustaka

- Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*. 4(3), 235–244.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Endang, T., & Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.26858/pdr.v2i1.13235>
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business.*, 3(3), 259–263. Retrieved from <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS*, 1(1), 1–15.
- Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, & Irdiana, S. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Rowokangkung Lumajang. *Proceedings*, 1(1), 360–371.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM*

UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22.
<https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>

Siagian, M. (2019). Analisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna. *Jurnal Elektronik Rekaman*, 3(3), 299–310.

Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Open Journal System*, 2(3), 272–282.

Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlita, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance PT Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.