

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FC Plasindo

Aprissa¹⁾

Toni Yoyo²⁾

^{1,2)}Universitas Buddhi Dharma

¹⁾prissaphan@gmail.com, ²⁾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 α 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.

LANDASAN TEORI

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.

LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

Menurut (Diana Silaswara, 2021) menyatakan bahwa :

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

2. 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.”

3. 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.”

4. 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.”

5. 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 PENELITIAN

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 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus	Ordinal
	Kompensasi Tidak Langsung	5. Asuransi Kesehatan 6. Pensiun Penuh 7. Fasilitas sarana pra sarana 8. Motivasi 9. Fasilitas tempat tinggal 10. Tunjangan	

Disiplin Kerja (X2)	Dimensi dan Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan Waktu 2. Tanggung Jawab 3. Peraturan Perusahaan 4. Sopan santun 5. Kerapihan 6. Kebersihan 7. Taat 8. Sanksi 9. Membangun Kepribadian (Jujur) 11. Adil 	Ordinal
Motivasi Kerja (X3)	Faktor – Faktor Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Penghargaan 3. Motivator untuk orang lain. 4. Arahan 5. Kesuksesan 6. Tanggung Jawab 7. Semangat 8. Kerja Keras 9. Kejujuran 10. Kemampuan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Faktor Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian 2. Kemampuan 3. Target 4. Teliti 5. Meminimalisir Kesalahan 6. Inisiatif 7. Mandiri 8. Efektif 9. Tidak menunda 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 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 :

1. Analisis Frekuensi

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%.

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%.

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%.

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%.

2. Uji Validitas

Penentuan nilai r_{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_{tabel} bernilai 0,156. Jika hasil nilai pada setiap item instrumen pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan valid.

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 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha 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 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha 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 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item 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.

3. Uji Reliabilitas

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 (α) lebih besar dari ($>$) 0,6.

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 (α) lebih besar dari ($>$) 0,6.

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 (α) lebih besar dari ($>$) 0,6.

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 (α) lebih besar dari ($>$) 0,6.

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	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 ^c
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.

5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

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.

6. 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 ^a	.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.

7. 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.

8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	

1	.734 ^a	.539	.529	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.

9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	886,985	3	295,662	48,416	.000 ^b
	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 H_0 ditolak dan H_a 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.

10. 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 (α) 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 (X_2) yaitu senilai 0,857. Telah menerapkan tabel distribusi normal t dengan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ yang memiliki persentase 95% dan taraf kesalahan (α) 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 (X_3) adalah sebesar 9,696. Telah menerapkan tabel distribusi normal t dengan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ yang memiliki persentase 95% dan taraf kesalahan (α) 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 (X_1), nilai probabilitas untuk variabel disiplin kerja (X_2), dan nilai probabilitas untuk variabel motivasi kerja (X_3) 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

1. 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%.

2. Kesimpulan Khusus

A. Berdasarkan tabel correlation

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh sangat kuat sebesar 0,413 terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. FC Plasindo.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh rendah sebesar 0,297 terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. FC Plasindo.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh sedang sebesar 0,742 terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. FC Plasindo.

B. Berdasarkan tabel Coeffisients

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh sedang sebesar 0,048 terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh sedang sebesar 0,055 terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. 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.*
- Prasadja 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: BPF
- 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 BPF.
- 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.