

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HALEYORA POWER

Firdaus
Institut Bisnis Nusantara
fpalembang6@gmail.com

Bambang Wahyudi Wicaksono
wicaksono2010@gmail.com

Albertus Karjono
Institut Bisnis Nusantara
karjono75@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Asosiatif digunakan pada penelitian ini Sedangkan Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan Metode sampling jenuh terhadap seluruh karyawan Perusahaan yang diteliti yang berjumlah 102 orang yang telah bekerja minimal satu tahun selain Manajer area. Metode Analisis data menggunakan Metode Regresi linier berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian berdasar hasil uji F, diketahui bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji t diketahui bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja , Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Covid 19 memberikan dampak secara tidak langsung kepada pekerja, dampak yang ditimbulkan seperti banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja untuk mengefisiensi biaya, kemudian ada juga perusahaan yang menerapkan sistem *work from home*. Sistem tersebut dibuat berdasarkan anjuran dari pemerintah yang mengharuskan seluruh masyarakat melakukan aktivitas di rumah, selain itu banyak juga perusahaan yang melakukan *unpaid leave* (cuti tak berbayar) atau merumahkan karyawan.

Kebanyakan perusahaan begitu juga dengan PT Haleyora Power mengalami penurunan dimana kebijakan pemerintah yang menerapkan sistem kerja *work from home* menyebabkan pekerjaan karyawan yang kurang maksimal. Hasil observasi dalam empat bulan pertama tahun 2022 menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan seperti terlihat pada Tabel1.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan
Periode Januari – April 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan terlambat	Persentase keterlambatan
Januari	102	15	14,70 %
Februari	102	18	17,64 %
Maret	102	20	19,60 %
April	102	22	21,56 %

Sumber : SDM Haleyora Power, 2022

Selain disiplin kerja, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memberikan motivasi sebagai dorongan karyawan untuk bekerja lebih tekun. Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi berperan penting

didalam sebuah perusahaan, dengan adanya kompensasi karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haleyora Power yang berjumlah 102 orang yang telah bekerja minimal satu tahun selain Manajer area. Tujuan penelitian untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

LANDASAN TEORI

Menurut Gary Dessler (2015), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan".

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

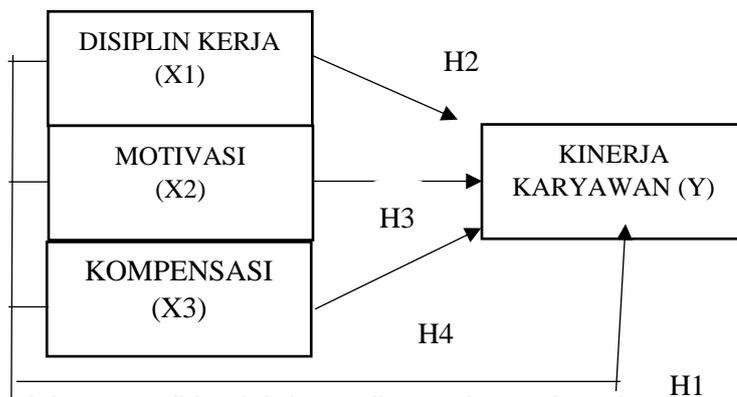
Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai Zainal adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Motivasi menurut Fillmore H. Stanford dalam Anwar Prabu Mangkunegara, mengemukakan bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan, dalam bukunya Gary Dessler.

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan, mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kerangka penelitian ditunjukkan pada gambar 1 berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih, menurut Sugiyono. Metode asosiatif ini digunakan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Data diperoleh dengan membagikan kuesioner pada seluruh karyawan kecuali manajer Area. Skala yang digunakan adalah skala Likert yang merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu.

Tabel 2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Selain data primer, penulis juga menggunakan data sekunder yang merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen menurut Sugiyono, dari berbagai macam buku yang relevan dan valid sesuai dengan materi dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haleyora Power yang berjumlah 102 orang yang telah bekerja minimal satu tahun selain Manajer area.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Haleyora Power yang berjumlah 102 orang yang telah bekerja minimal satu tahun selain Manajer area.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono. Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel Independen : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi dengan satu variabel Dependen Kinerja Karyawan.

Data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner, data tersebut kemudian diolah dengan Program SPSS.

Profil responden digunakan untuk mengetahui karakteristik responden dari variabel demografi. Dalam penelitian ini, variabel demografi menggunakan pengelompokan responden ke dalam kategori-kategori berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Penelitian ini menganalisis Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Haleyora Power dengan melakukan tabulasi dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan dengan menggunakan rumus rata-rata :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

\bar{X} = Rata-rata hitung

X = Nilai data yang berada dalam sampel

n = Jumlah total

$\sum x$ = Jumlah dari keseluruhan nilai X (data dari sampel)

Hasil dari nilai rata-rata tersebut kemudian direntangkan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval. Dengan rumus interval :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah membuat interval dan hasilnya diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden. Untuk memperjelas uraian ini, rentang skalanya dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Rentang Skala

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1,00 s/d 1,80
Tidak Setuju	>1,80 s/d 2,60
Ragu-ragu	>2,60 s/d 3,40
Setuju	>3,40 s/d 4,20
Sangat Setuju	>4,20 s/d 5,00

Untuk keperluan interpretasi hasil penelitian untuk masing-masing variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja maka rentang skala digunakan seperti pada tabel 4 berikut :

Tabel 4
Rentang Skala untuk Variabel Disiplin kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja karyawan

Rentang Skala	Disiplin Kerja	Motivasi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
1,00 s/d ≤ 1,80	Sangat tidak Disiplin	Sangat tidak termotivasi	Sangat tidak layak	Sangat tidak baik
> 1,80 s/d ≤ 2,60	Tidak Disiplin	Tidak Termotivasi	Tidak layak	Tidak baik
> 2,60 s/d ≤ 3,40	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Ragu-ragu	Ragu-ragu
> 3,40 s/d ≤ 4,20	Disiplin	Termotivasi	Layak	Baik
> 4,20 s/d ≤ 5,00	Sangat Disiplin	Sangat Termotivasi	Sangat layak	Sangat Baik

Penulis menganalisis dalam regresi untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan langkah-langkah berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor.

Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel independen 1 (Disiplin kerja)

b₂ = Koefisien regresi variabel independen 2 (Motivasi)

b₃ = Koefisien regresi variabel independen 3 (Kompensasi)

X₁ = Variabel bebas 1 (Disiplin Kerja)

X₂ = Variabel bebas 2 (Motivasi)

X₃ = Variabel bebas 3 (Kompensasi)

e = Error

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen menurut. Koefisien determinasi adalah koefisien yang dikuadratkan (R^2). Koefisien determinasi, umumnya digunakan jika terdapat dua variabel independen atau kurang dari dua variabel independen. Sedangkan *Adjusted R Square* umumnya digunakan jika ada tiga variabel independen atau lebih Duwi Priyatno. Koefisien determinasi ini diolah menggunakan SPSS 26 dengan menguji variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan data dari tabel *Model Summary* pada kolom *Adjusted R Square*, dengan interval sebagai berikut:

a. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai nol. Maka semakin kecil pengaruh variabel (X) terhadap variabel bebas (Y).

- b. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka semakin besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
3. Uji F

Nugroho dan Bhuono Agung, menjelaskan uji F (F-test) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Hipotesis Uji F

Ho : $b_1=b_2=b_3 = 0$ Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0$ Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan F hitung :

Jika F hitung < dari F tabel artinya Ho diterima dan H1 ditolak,

Jika F hitung > dari F tabel artinya Ho ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan Probabilitas :

Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak,

Jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

4. Uji t

Menurut Nugroho dan Bhuono Agung , hal 54 [16] menjelaskan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Hipotesis Uji t

Ho ; $b_1 = 0$, Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 ; $b_1 \neq 0$, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho ; $b_2 = 0$, Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 ; $b_2 \neq 0$, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho ; $b_3 = 0$, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 ; $b_3 \neq 0$, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t hitung :

Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan H1 ditolak,

Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan H1 di terima.

Jika -t hitung > -t tabel maka Ho diterima dan H1 ditolak,

Jika -t hitung < -t tabel maka Ho ditolak dan H1 di terima.

Berdasarkan probabilitas :

Jika probabilitas > 0,05 jadi Ho diterima dan H1 ditolak,

Jika probabilitas < 0,05 jadi Ho ditolak dan H1 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden adalah suatu gambaran mengenai data pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini profil responden dibagi menjadi empat yaitu: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja.

Berdasarkan jenis kelamin diketahui hasil dari penelitian terhadap 102 responden bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 98 (96,1%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 responden (3,9 %).

Berdasarkan usia diketahui dari 102 responden yang terbanyak adalah yang berusia lebih dari 40 sampai 50 tahun yang berjumlah sebanyak 30 orang (29,4 %), yang berusia dibawah atau sama dengan 20 tahun berjumlah 11 orang (10,8 %) dan yang berusia diatas 20 sampai 30 Tahun berjumlah 23 orang (22,5 %), yang berusia diatas 30 - 40 tahun berjumlah 28 orang (27,5 %), dan yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 10 orang (9,8 %).

Berdasarkan pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa lulusan SMA/Sederajat sebanyak 96 orang (94,12 %), lulusan D-III sebanyak 2 orang (2 %), lulusan S1 sebanyak 4 orang (3,9 %), dan lulusan S2 belum ada .

Berdasarkan lama bekerja responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja diatas 1 sampai 3 tahun sebanyak 26 orang (25,5 %), masa kerja diatas 3 sampai 5 tahun sebanyak 30 orang (29,4 %), sebanyak 22 orang (21,6%) yang memiliki masa kerja diatas 5 sampai 8 tahun , dan masa kerja diatas 8 tahun sebanyak 24 orang (23,5 %).

Variabel Motivasi terdiri dari 3 instrumen pernyataan. Hasil Analisa Deskriptif Motivasi dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Analisa Deskriptif Motivasi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata	Ket.
1	Saya bekerja lebih giat sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan untuk mencapai prestasi yang maksimal.	2	0	1	50	49	450	4,4	Sangat termotivasi
2	Saya mampu membuat orang lain bekerja sesuai dengan yang saya inginkan.	4	2	10	59	27	409	4,0	Termotivasi
3	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan sepekerjaan dan pimpinan di perusahaan.	2	4	13	39	44	425	4,16	Termotivasi
	Rata - rata							4,18	Termotivasi

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tertinggi dalam tabel diatas adalah nomor 1 dengan pernyataan "Saya bekerja lebih giat sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan untuk mencapai prestasi yang maksimal." dengan nilai rata-rata 4,4 dan dengan keterangan sangat termotivasi. Sedangkan untuk nilai terkecil terdapat pada nomor 2 dengan pernyataan "Saya mampu membuat orang lain bekerja sesuai dengan yang saya inginkan" dengan nilai rata-rata sebesar 4 dan dengan keterangan termotivasi. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan perusahaan perlu memberikan wewenang dan kekuasaan yang jelas dan pasti kepada karyawan agar mereka bisa membuat rekan kerjanya bekerja sesuai dengan kebutuhan yang mereka inginkan. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,18 Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan Termotivasi untuk bekerja di perusahaan.

Variabel Kompensasi terdiri dari empat instrumen pernyataan. Hasil Analisa Deskriptif Kompensasi dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Analisa Deskriptif Kompensasi

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata	Keterangan
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan dan diterima tepat waktu.	2	0	4	45	51	449	4,4	Sangat Layak

2	Upah yang saya terima sesuai dengan kesepakatan dengan perusahaan.	1	2	2	59	38	437	4,28	Sangat Layak
3	Perusahaan memberikan insentif secara adil kepada para karyawan atas pencapaiannya	2	3	8	49	40	428	4,19	Layak
4	Karyawan yang lembur diberikan uang lembur yang sesuai dengan peraturan perusahaan.	3	5	11	47	36	414	4,05	Layak
	Rata - rata							4,23	Sangat Layak

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah nomor 1 dengan pernyataan "Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan dan diterima tepat waktu" dengan nilai rata-rata 4,4 dan dengan keterangan Sangat Layak. Sedangkan untuk nilai terkecil terdapat pada nomor 4 dengan pernyataan "Karyawan yang lembur diberikan uang lembur yang sesuai dengan peraturan perusahaan." dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 dan dengan keterangan Layak. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan perusahaan untuk mengkaji kembali uang lembur yang didapatkan karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,23. Angka tersebut menunjukkan bahwa perusahaan Sangat Layak dalam mempertimbangkan dan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 5 instrumen pernyataan. Hasil Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata	Ket.
1	Saya selalu menyelesaikan berapapun jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	2	2	4	48	46	440	4,3	Sangat Baik
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur secara disiplin dan mendedikasikan kepada perusahaan	1	2	2	60	37	436	4,27	Sangat Baik
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	1	4	62	34	433	4,24	Sangat Baik
4	Saya selalu hadir untuk bekerja	1	4	9	50	38	426	4,17	Baik
5	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan.	1	5	7	48	41	429	4,20	Sangat Baik
	Rata - rata							4,23	Sangat Baik

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai tertinggi nomor 1 dengan pernyataan "Saya selalu menyelesaikan berapapun jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan." dengan nilai rata-rata 4,3 dan dengan keterangan Sangat Baik. Sedangkan untuk nilai terkecil terdapat pada nomor 4 dengan pernyataan "Saya selalu hadir untuk bekerja." dengan nilai rata-rata sebesar 4,17 dan dengan keterangan Baik. Untuk nilai terendah ini penulis menyarankan perusahaan untuk selalu memonitoring dan melakukan evaluasi hasil kegiatan karyawan. Secara keseluruhan nilai rata-rata sebesar 4,23. Angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Sangat Baik.

Untuk melihat seberapa erat hubungan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power, maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan statistik dengan menggunakan SPSS versi 26.

Hasil dari pengolahan data didapat hasil output seperti pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Output SPSS Coefficient
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.661	1.099		.601	.549
	Disiplin Kerja (X1)	.498	.081	.473	6.135	.000
	Motivasi (X2)	.180	.091	.119	1.969	.052
	Kompensasi (X3)	.447	.087	.383	5.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 0,661 + 0,498 X1 + 0,180 X2 + 0,447 X3$

1. Nilai konstanta sebesar 0,661 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi maka Kinerja Karyawan sebesar 3,383.
2. Nilai koefisien regresi X1 adalah 0,498 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Disiplin Kerja maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,498 dengan asumsi bahwa X2 dan X3 konstan.
3. Nilai koefisien regresi X2 adalah 0,180 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Motivasi maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,180 dengan asumsi bahwa X1 dan X3 konstan.
4. Nilai koefisien regresi X3 adalah 0,447 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Kompensasi maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,447 dengan asumsi bahwa X1 dan X2 konstan.

Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah hasil pengolahan pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Output SPSS Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.784	1.341

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Hasil perhitungan SPSS 26 di atas, diperoleh koefisien determinasi adjusted R square sebesar 0,784 yang berarti variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi adalah sebesar 78,4%, sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikansinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya :

1. Menentukan Hipotesis

Ho: $b_1=b_2=b_3=0$ Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1: $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0$ Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan nilai F tabel

F tadengan dk pembilang $(k - 1) = 4 - 1 = 3$ dan dk penyebut $(n - k - 1) = 102 - 3 - 1 = 98$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan tingkat signifikan 5% maka didapat F tabel adalah 2,69.

3. Menentukan F hitung

Berikut adalah data pengolahan SPSS 26 uji F pada tabel 10 dibawah:

Tabel 10

Tabel 10 menunjukkan Nilai F hitung $123,227 > F$ tabel (2,69) atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664.974	3	221.658	123.227	.000 ^b
	Residual	176.281	98	1.799		
	Total	841.255	101			

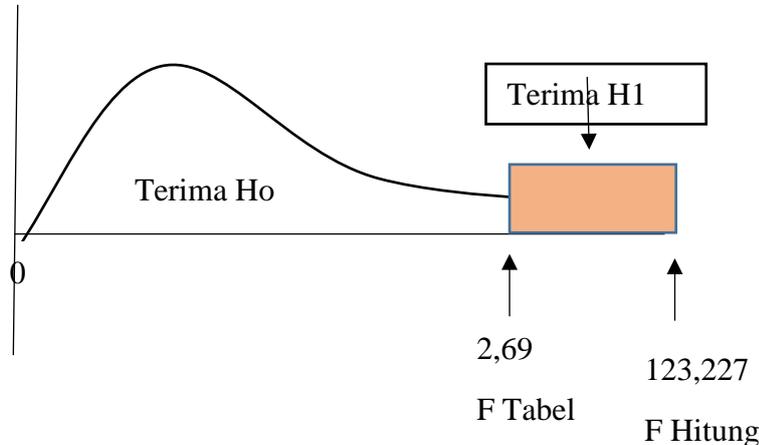
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

maka Ho ditolak dan H1 diterima. Yaitu berarti Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji hipotesis dengan menggunakan gambar dapat dilihat pada gambar 3 berikut :

Gambar 3
Hasil Uji statistik F



Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Langkah-langkah pengujian terhadap Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

Ho ; $b_1 = 0$, Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power

H1 ; $b_1 \neq 0$, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power

Ho ; $b_2 = 0$, Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power

H1 ; $b_2 \neq 0$, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power

- Ho ; $b_3 = 0$, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power
- H1 ; $b_3 \neq 0$, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Power

2. Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian 2 arah, tingkat nyata α 5% (0,05) dibagi menjadi 2, derajat kebebasan yang digunakan ($df = n - k - 1$) = $102 - 3 - 1 = 98$ maka nilai tersebut adalah 1,984.

3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data diperoleh hasil pada tabel 11 dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Output SPSS Coefficient Coefficients

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.661	1.099		.601	.549
	Disiplin Kerja (X1)	.498	.081	.473	6.135	.000
	Motivasi (X2)	.180	.091	.119	1.969	.052
	Kompensasi (X3)	.447	.087	.383	5.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

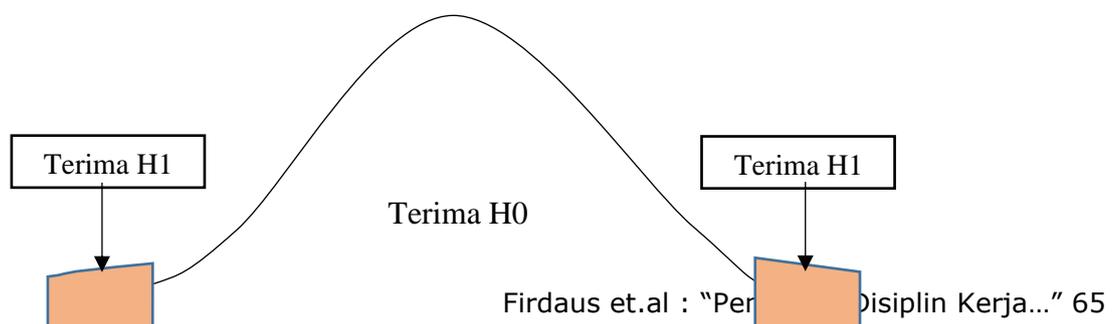
Hasil perhitungan pada tabel 11, diperoleh nilai r hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 6,135, untuk variabel Motivasi adalah 1,969 dan untuk variabel Disiplin Kerja adalah 5,118.

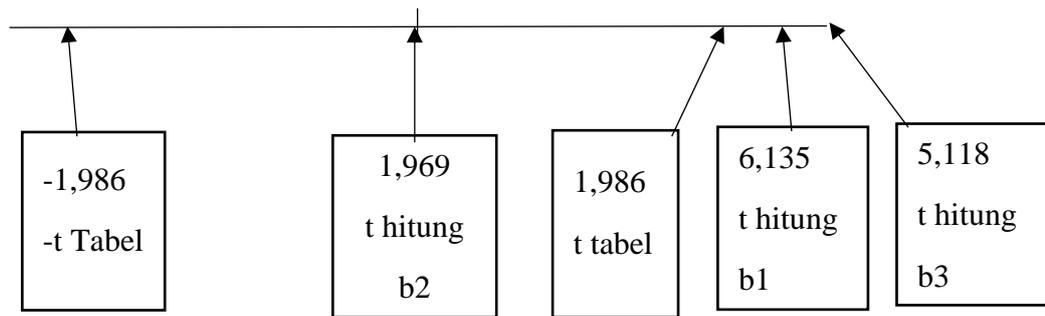
4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan

- a. Nilai t hitung dari X1 adalah $6,135 > 1,984$ (t tabel) atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power.
- b. Nilai t hitung dari X2 adalah $1,969 < 1,984$ (t tabel) atau nilai signifikansi $0,052 > 0,05$ maka Ho diterima dan H1 ditolak, yang artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power
- c. Nilai t hitung dari X3 adalah $5,118 > 1,984$ (t tabel) atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis t dengan menggunakan gambar terlihat pada gambar 4 berikut:

Gambar 4
Hasil Uji Statistik T





SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan penelitian ini:

1. Dari hasil uji F diketahui bahwa Nilai F hitung 123,227 > F tabel (2,69) atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Yaitu berarti Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil Uji t diketahui bahwa Nilai t hitung dari X1 adalah 6,135 > 1,984 (t tabel) atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung dari X2 adalah 1,969 < 1,984 (t tabel) atau nilai signifikansi 0,052 > 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak, yang artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power. Nilai t hitung dari X3 adalah 5,118 > 1,984 (t tabel) atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran-saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

1. Pada Analisa Deskriptif Disiplin kerja dengan pernyataan "Saya bekerja dengan kehati-hatian dan berusaha untuk teliti agar hasil yang dicapai efektif dan efisien." Mendapatkan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Untuk itu perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan seperti uji kompetensi agar hasil yang dicapai efektif dan efisien.
2. Pada Analisa Deskriptif Motivasi dengan pernyataan "Saya mampu membuat orang lain bekerja sesuai dengan yang saya inginkan" , mendapatkan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Untuk itu perusahaan perlu memberikan wewenang dan kekuasaan yang jelas dan pasti kepada karyawan agar mereka bisa membuat rekan kerjanya bekerja sesuai dengan kebutuhan yang mereka inginkan.
3. Pada Analisa Deskriptif Kompensasi dengan pernyataan "Karyawan yang lembur diberikan uang lembur yang sesuai dengan peraturan perusahaan." Mendapatkan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Untuk itu perusahaan perlu mengkaji kembali uang lembur yang didapatkan karyawan agar sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Pada Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan dengan pernyataan "Saya selalu hadir untuk bekerja." Mendapatkan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Untuk itu perusahaan perlu memonitoring dan melakukan evaluasi hasil kegiatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar. AA Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rodakarya, Bandung, 2015

Duwi Priyatno, Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS, Penerbit Andi, Jakarta., 2017

- Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2015
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016
- Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Malayu. S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2014
- Nugroho dan Bhuono Agung, Strategi Jitu Memilih Metod Statistik Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta, 2005
- Permadi. Prayogi and Merta Kusuma, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Batang Hari Bengkulu Pratama)," (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 2.2, 2021*
- Rachmawati. I. K, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2008
- Rahman. Maulana, "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 2022*
- Sherlina. Sherlina, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Union Plastic Industries, Diss, Prodi Manajemen, 2021
- Siregar. S, Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2014
- Stephen P. Robbins, Manajemen, Edisi kesepuluh Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2010
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, Manajemen Edisi Tiga Belas, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2008
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta, 2016