

PENGARUH MOTIVASI , DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GRAHA DWI PERKASA

Sammy Firwish¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis , Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen Bisnis , Universitas Putera Batam

email: pb160910070@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In the world which everything is all-tech world, can't away from Electrical. More electrical devices needed by humans and more new electrical devices would be created by humans to helping humans. Along with the rapid pace of the business world, especially in the electrical field to be able to survive every company should pay attention to the smooth company management, especially employee performance. PT Graha Dwi Perkasa still has problems is employees come late for work, lacking enthusiasm in working so that work is delayed. The purposed of this study was to determined the effect from independent variables to the dependent variables. Writer using this type of research is quantitative research. Non-probability sampling method is used to process data and data collection techniques used saturated samples that distribute all questionnaires to 114 PT Graha Dwi Perkasa's empolyees. Analysis technique using by writer is multiple linear regression and support of SPSS software version 21. Results of T test showing us the t-value of the three variables is higher than the value of t table. So it can be concluded the results of the analysis motivation, discipline, and compensation variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Graha Dwi Perkasa.

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

PENDAHULUAN

Dunia ini teknologi, tidak jauh dari yang namanya Elektrik. Semakin canggih teknologi yang ada maka semakin banyak juga alat elektrikal yang diperlukan oleh manusia dan juga semakin banyak alat elektrikal yang di perlukan oleh manusia dan juga semakin banyak alat elektrikal baru yang akan di kembangkan ataupun di ciptakan oleh manusia tujuan untuk membantu manusia dalam menggunakan teknologi yang semakin canggih ini. PT Graha Dwi Perkasa ialah perusahaan dagang yang mengambil pasar di bidang elektrikal berlokasi di Batam, Kepulauan Riau yang sebelumnya bermula dari sebuah toko kecil yang juga telah banyak membantu masyarakat kota Batam dalam memenuhi kebutuhan elektrikal seperti kabel listrik , bola lampu , kipas angin , aksesoris listrik , mesin yang di perlukan untuk membangun sebuah komponen atau sumber listrik. Meskipun usia yang relatif muda , PT Graha Dwi Perkasa telah menjadi salah satu pemasok yang besar di kota Batam di Provinsi Kepulauan Riau. PT Graha Dwi Perkasa yang di dasari dengan Visi dan Misi untuk menjadi pemasok besar di wilayah ini dan untuk memberikan pelayanan terbaik dan kepuasan total kepada pelanggan. Semakin besar sebuah perusahaan maka makin harus di perhatikan kinerja karyawan yang ada.

Selama ini PT Graha Dwi Perkasa masih ada karyawan yang belum cukup produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab seperti admin kurang teliti dalam membuka nota, sales yang keluar dari kantor dalam jangka waktu yang terlalu

lama, keluhan dari pelanggan atas barang yang di beli tidak sesuai yang di terima , dan masih ada anggota karyawan yang telat masuk kerja dan juga karyawan yang kelihatan kurang semangat dalam bekerja sehingga selalu menyelesaikan tugasnya seadanya ataupun tertunda. Kurang nya disiplin kerja di PT Graha Dwi Perkasa disebabkan oleh karyawan yang masih ada kebiasaan yang buruk dan juga kurang tegas nya pimpinan dalam menegakkan aturan aturan. Disebutkan beberapa faktor yang di anggap signitif mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi. Motivasi arti nya adalah tolakan/dorongan dimana yang dimaksudkan sebagai desak yang alami untuk memenuhi ataupun mempertahankan kehidupan. (Anjani, 2019) telah membuktikan dengan malakukan tes dimana tes ini menunjukan motivasi ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lambang Putra Perkasa Motor.. Kemudian faktor yang satu ini juga membuktikan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Displin. Disiplin ialah dasar yang diperlukan dalam memenuhi suatu tujuan yang ingin dicapai.. (Siagian, 2018). Kedisiplinan merupakan fungsi operasi sebuah manajemen SDM yang sangat-sangat penting karena semakin disiplinnya seorang karyawan, maka prestasi kerja yang dicapai pun sangat tinggi. Selain itu ,faktor yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yaitu Kompensasi. Kompensasi tidak sesuai yg di inginkan karyawan atau tidak adil dengan apa yang dikerjai akan menyebabkan pengaruh yang buruh terhadap karyawan dalam melakukan kerjaan yang diberikan oleh manajemen serta ketidak kerjasama yang diakibatkan oleh gaji yang tidak adil. Kompensasi ialah suatu balasan yang diberikan oleh manajmen kepada karyawan yang diukur dari hasil kerja yang telah di lakukan. Kompensasi adalah alasan yang sangat penting terhadap sebuah manajemen karena kompensasi adalah tujuan mengapa orang-orang inginbekerja di suatu organisasi dan bukan organisasi lain?. Hasil yang diperoleh dari (Sutoro, 2018) atas penelitian nya menunjukkan faktor ini yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Univesitas Pamulang. PT Graha Dwi Perkasa menyatakan bahwa timbal balik dari perusahaan masih kurang ataupun tidak adil, dikarenakan masih ada karyawan yang merasa kompensasi tidak cukup. Masih banyak karyawan yang kurang semangat untuk bekerja seperti datang telat, salah dalam membuka nota, bermain *handphone* saat bekerja Menurut (Anjani, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat disebutkan dengan balasan dari manajemen yang sesuai dengan aturan serta standart yang ditetapkan disetiap organisasi. Di PT Graha Dwi Perkasa di nyatakan masih kurang dalam masalah kinerja, sesuai dengan data yang di dapatkan dari PT Graha Dwi Perkasa, sangat jelas kinerja karyawan berkurang selama ini dikarenakan akibat dari masalah motivasi , disiplin dan kompensasi yang telah didapatkan.

Table 1 Data Absen Karyawan periode 2019

Bulan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
Januari	10	21	4	10
Febuari	9	17	3	12
Maret	11	12	7	9
April	8	23	4	13
Mei	9	11	2	12
Juni	11	27	6	9
Juli	10	22	8	11

Agustus	9	17	6	12
September	12	19	5	15
Oktober	0	0	0	0
November	0	0	0	0
Desember	0	0	0	0
Total	89	169	45	103

Sumber: PT Graha Dwi Perkasa , 2019

Berdasarkan batasan masalah , maka memberikan susunan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?
4. Apakah variabel motivasi , disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian menetapkan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.
4. Untuk mengetahui motivasi , disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.

KAJIAN TEORI

Menurut (I Komang, 2012 : 312) motivasi berawal dari *motive*, yang berarti *push*/dorongan. Jadi, motivasi bisa diartikan menjadi keadaan yang membuat atau mendorong seseorang dengan sadar mengerjakan sesuatu hal untuk mencapai tujuan.

Menurut (Anjani, 2019 : 4) menyatakan bahwa Indikator-indikator motivasi ialah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan

Menurut (Arif Yusuf, 2016 : 213) menyatakan bahwa Keteraturan merupakan dasar sebuah badan (perusahaan). disiplin adalah suatu prosedur yang membuat terjadinya keteraturan. Hasil dari disiplin adalah untuk memberikan efisiensi yang tinggi dengan cara menggunakan energi dan waktu yang rendah. Jadi disiplin ialah perbuatan yang dimana seseorang menaati peraturan yang ada dengan sukarela menyesuaikan peraturan yang ada pada sebuah organisasi.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019 : 24) menyatakan bahwa Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari :

1. Peraturan waktu (jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat).
2. Peraturan berpakaian dan sikap yang harus ada dalam bekerja.

3. Peraturan melakukan kerjaan yang diberikan dan hubungan antara sesama unit kerja.
4. Peraturan yang diberlakukan di sebuah organisasi yang membedakan mana yang boleh dilakukan dan sebaliknya.

Menurut (Yani, 2012 : 139) menyatakan ada dua jenis kompensasi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung atau bisa di sebut juga kesejahteraan karyawan sebuah organisasi. Beberapa contoh kompensasi finansial langsung yaitu komisi,bonus,upah,dan terpenting gaji, kemudian kompensasi tidak langsung bisa diberi lewat asuransi kesehatan,bantuan,cuti, dana pensiun, sponsor kuliah dan lain-lain. Kompensasi bisa diartikan dengan balasan jasa kepada seorang karyawan yang diukur dari beban kerja nya dan hasil yang telah dicapai. Bisa kita terapkan ke realita , kita sebagai karyawan akan malas atau kerja seadanya jika gaji kurang.

Menurut (Eko Budiyanto, n.d. : 127) menyatakan bahwa faktor faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu :

- a. Kebenaran dan keadilan yaitu, kompensasi harus diberikan sesuai dengan kondisi yang ada seperti hasil kerja,pendidikan,kecakapan,kemampuan dan jasa yang telah di berikan kepada organisasi.
- b. Sesuai dengan dana yang tersedia , bagaimana sebuah dengan kemampuan organisasi keuangan memberi kompensasi baik berupa *direct financial* maupun *non direct financial*.
- c. Serikat kerja yaitu , simbol kekuatan perbikan untuk pekerja maka serikat perkerja dapat mempengaruhi pelaksanaan serta penetapan kompensasi.
- e. Biaya hidup. Kompensasi harus disesuaikan juga dengan kondisi pekerja seperti yang dikeluarkan, dan biaya kebutuhan sehari-hari.
- f. Intervensi pemerintah dalam menetapkan besarnya biaya kompensasi (UMK).

Menurut (Hasibuan, 2012 : 86) indikator-indikator kompensasi ialah sebagai berikut :

1. Gaji.

Sebagai balas dari sebuah manajemen ke seorang karyawan atas jasa yang telah di sumabngkan ke organisasi

2. Upah.

Balasan dari sebuah manajemen ke seorang karyawan berdasarkan jam kerja.

3. Insentif.

Dikarenakan jasa yang diberikan melebihi standart yang telah di tentukan sebuah perusahaan memberikan kompensasi lebih.

4. Tunjangan.

Kompensasi diberikan atas jasa yang telah dilakukan seorang karyawan dalam waktu tertentu, biasa nya berupa THR,dana pensiun atau himpunan potong gaji ataupun asuransi.

Menurut (Dwipayana & Dewi, 2016 : 1544) menyatakan hal penting bagi suatu organisasi adalah Kinerja seseorang karyawan, karena kinerja karyawan dapat memberikan sumbangan bagi organisasi dan yang akhirnya fungsi-fungsi untuk setiap organisasi akan memberikan hasil yang bagus untuk pencapaian sebuah tujuan organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Motivasi berpengaruh terhadap knerja karyawan

Menurut (I Komang, 2012 : 312) menyatakan motivasi berawal dari *motive*, yang berarti dorongan/*push*. Jadi , motivasi bisa diartikan menajdi kondisi yang mendorong

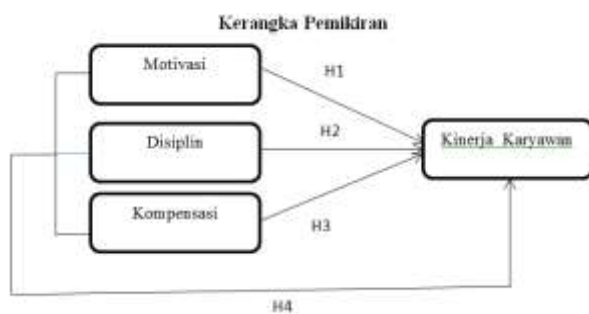
atau membuat seseorang dengan sadar melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk mencapai sebuah tujuan yang di inginkan mau dari luar ataupun dari dalam diri seseorang. Motivasi bisa berasal dari diri seorang maupun luar diri. Jika satu orang memiliki sifat yang ingin bekerja , belajar sudah pasti memiliki motivasi yang tinggi. Tidak hanya dari sifat lingkungan kerja seperti pimpinan atau teman kerja yang memiliki motivasi tinggi juga dapat mempengaruhi karyawan yang lain.

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Arif Yusuf, 2016 : 213) menyatakan bahwa Keteraturan merupakan dasar sebuah badan (perusahaan). Disiplin adalah suatu prosedur untuk membuat terjadinya keteraturan. Hasil dari disiplin adalah untuk memberikan efisiensi yang tinggi dengan cara menggunakan energi dan waktu yang rendah. Jadi disiplin ialah perbuatan yang dimana seseorang menaati peraturan yang ada dengan sukarela menyesuaikan peraturan yang ada pada sebuah organisasi. Disiplin ialah sikap untuk selalu mentaati tata tertib atau aturan yang berlaku. Jadi disiplin itu bisa kita bilang sifat seseorang dengan sukarela mengikuti dan tidak melanggar peraturan yang diterapkan pada sebuah perusahaan. Jika seseorang yang di nyatakan disiplin , maka orang tersebut sudah pasti kerjanya rapi dan semua pekerjaan akan tuntas dengan baik. Begitu pula dengan sistem waktu nya akan dengan tepat waktu masuk kerja. Disiplin sangat penting untuk sebuah perusahaan , jika karyawan bisa disiplin maka manajemen perusahaan tersebut akan sangat bagus.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Dwipayana & Dewi, 2016 : 1544) menyatakan hal penting bagi suatu organisasi adalah Kinerja seseorang karyawan, karena kinerja karyawan dapat memberikan sumbangan bagi organisasi dan yang akhirnya fungsi-fungsi untuk setiap organisasi akan memberikan hasil yang bagus untuk pencapaian sebuah tujuan organisasi. Kompensasi diartikan dengan balas jasa yang diberikan sebuah manajemen untuk seorang karyawan yang di ukur dari beban kerjanya. Kompensasi dapat berubah gaji , upah , bonus , insentif dan lain lain. Kompensasi yang sesuai sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisa kita terapkan ke realita , kita sebagai karyawan akan malas atau kerja seadanya jika gaji kurang.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, bisa kita rumuskan hipotesis penelitian ini akan seperti dibawah ini, yaitu:

- H1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja PT Graha Dwi Perkasa
- H2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja di PT Graha Dwi Perkasa

H3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja di PT Graha Dwi Perkasa

H4. Diduga terdapat pengaruh variabel motivasi, variabel disiplin serta variabel kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tipe kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengukur nilai variabel atau lebih dengan sampel. Penelitian kuantitatif menggunakan metode untuk menguji variabel antar variabel yang diasari dengan teori-teori yang telah di tentukan. Dan tujuan peneliti ini untuk penguji hubungan motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini populasi yang di ambil adalah karyawan yang bekerja di PT Graha Dwi Perkasa dengan teknik pengambilan sampling jenuh dimana semua populasi akan di jadikan sebagai sampel. Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner, dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada PT Graha Dwi Perkasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil responden berdasarkan jenis kelamin terdapat hasil responden laki-laki sebesar 59,6% sedangkan responden wanita sebesar 40,4%. Hasil responden berdasarkan usia terdapat hasil 15-20 tahun sebesar 4.4% , 21-30 tahun sebesar 59.6% , 31-35 tahun sebesar 28.1% , 36-40 tahun sebesar 4.4% dan diatas dari 40 tahun sebesar 3.5%. Hasil responden berdasarkan pendidikan terdapat hasil SD sebesar 0.9% , SMP sebesar 3.5% , SMA 78.9% D3 sebesar 5.3% , S1 sebesar 11.4%

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	X1-1	0.886	0.3610	Valid
2	X1-2	0.905		Valid
3	X1-3	0.890		Valid
4	X1-4	0.900		Valid

Sumber:Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020

Hasil diatas menyatakan hasil lebih besar dari nilai r tabel 0,3610 dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka mendapatkan kesimpulan semua item variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₂)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	X2-1	0.957	0.3610	Valid
2	X2-2	0.926		Valid
3	X2-3	0.901		Valid

4	X2-4	0.934	Valid
---	------	-------	-------

Sumber:Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020

Hasil diatas menyatakan hasil lebih besar dari ini variabel 0,3610 dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka mendapatkan kesimpulan semua item variabel Disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	X3-1	0.900	0.3610	Valid
2	X3-2	0.844		Valid
3	X3-3	0.924		Valid
4	X3-4	0.904		Valid

Sumber:Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020

Hasil diatas menyatakan hasil lebih besar dari nilai tabel 0,3610 dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ maka mendapatkan kesimpulan semua item variabel Disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	Y-1	0.917	0.3610	Valid
2	Y-2	0.755		Valid
3	Y-3	0.859		Valid
4	Y-4	0,917		Valid

Sumber:Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020

Hasil diatas menyatakan hasil lebih besar dari nilai tabel 0,3610 dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka mendapatkan kesimpulan semua item variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	4

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Hasil uji dari pembantu program SPSS mendapatkan nilai *cronbach's alpha* variabel Motivasi sebesar $0,913 > 0,60$.

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	4

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Hasil uji dari pembantu program SPSS mendapatkan *nilai cronbach's alpha* variabel Disiplin sebesar $0.947 > 0,60$.

Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X_3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	4

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Hasil uji dari pembantu program SPSS mendapatkan *nilai cronbach's alpha* variabel Disiplin sebesar $0.914 > 0,60$.

Tabel 4.15 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	4

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Hasil uji dari pembantu program SPSS mendapatkan *nilai cronbach's alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar $0,884 > 0,60$.

Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49753980
	Absolute	.063
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.761

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Dari hasil uji diatas, dapat dikutip kesimpulannya bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika nilai Asymp. Sig (2 tailed) $>0,05$.

Analisis hasil uji bisa diambil kesimpulan memiliki distribusi normal dikarenakan nilai *Kolmogrov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi $0,761 > 0,05$.

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Motivasi	.230	4.349
	Disiplin	.161	6.199
	Kompensasi	.164	6.094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Tabel di atas menunjukkan nilai VIF seluruh variabel < 10 dan nilai *tolerance* seluruh variabel $> 0,10$. Maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.841	.204		4.127	.000		
Motivasi	-.045	.040	-.221	-1.141	.256	.230	4.349
1 Displin	.008	.047	.038	.166	.868	.161	6.199
Kompensasi	.070	.045	.353	1.538	.127	.164	6.094

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Suatu model dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastitas jika nilai probabilitas atau signifikansi tinggi dari 0,05. Berdasarkan *output* tabel diatas, probabilitas atau signifikansi setiap variabel lebih tinggi dari 0.05 maka kesimpulannya heteroskedastisitas tidak terjadi, karena korelasi setiap variabel menunjukkan nilai residu-nya lebih besar dari *alpha*.

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	.962	.327		2.939	.004	
1 Motivasi	.372	.064	.395	5.826	.000	.230
Displin	.310	.075	.333	4.115	.000	.161
Kompensasi	.233	.073	.257	3.203	.002	.164

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940 ^a	.884	.881	1.51782	2.107

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Displin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Nilai determinasi (R^2) yang sudah diolah mendapatkan nilai 0,884 (88,4 %) sedangkan sisanya sebanyak 11,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti ataupun tidak dimasukkan dipenelitian ini.

Tabel 4.21 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	.962	.327		2.939	.004	
1 Motivasi	.372	.064	.395	5.826	.000	.230
Displin	.310	.075	.333	4.115	.000	.161

Kompensasi .233 .073 .257 3.203 .002 .164 6.094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.21 t hitung variabel motivasi, disiplin, kompensasi > dari t tabel yaitu 1,65870 jadi H_0 di tolak maka secara parsial ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1931.075	3	643.692	279.406	.000 ^b
Residual	253.417	110	2.304		
Total	2184.491	113			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Displin

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan $F_{hitung} = 279,406$ dan nilai signifikan adalah $0,00 < 0,05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti pada PT Graha Dwi Perkasa di kota Batam dengan didukung oleh teori yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil hasil uji hipotesis (H_1), hasil t menunjukkan bahwa t hitung dari motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar $5,826 > t$ tabel 1,65870 dan nilai memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa.

2. Dari hasil hasil uji hipotesis (H_2), hasil t menunjukkan bahwa t hitung dari disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar $4,115 > t$ tabel 1,65870 dan nilai memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa.

3. Dari hasil hasil uji hipotesis (H_3), hasil t menunjukkan bahwa t hitung dari kompensasi sebesar $3,203 > t$ tabel 1,65870 dan nilai memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahwandi, L. E. O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL*. 2(2), 209–223.
Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan.
Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 1.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Arif Yusuf, H. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi M)*. PT BUKU SERU.
- Buntarti, R. S. R. I. (2015). *KARYAWAN DENGAN LAMA BEKERJA SEBAGAI VARIABEL*. 3(2), 1–9.
- Dea Amelia Silaen. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan taman bunga celosia di kecamatan bandungan, kabupaten semarang. *Jurnal Ekonomi*, 3, 818–829.
- Dwipayana, I., & Dewi, A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 1542–1571.
- Eko Budiyanto, M. (2013). *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia (Kerangka T)*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafid, H. (2018). *Pendahuluan Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik . Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting , pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan*. 13(2).
- Haqiqi, F., & Karimun, U. (2019). *Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai universitas karimun*. 2(September), 349–356.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasriana. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 1–12.
- Heryenzus, & Restui. (2018). Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jim Upb*, 6(2), 12–21. Retrieved from <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/674>
- I Gede Made, Y. S. (2019). *Penelitian ini dilakukan di PT Sejahtera Indobali Trada Cabang Tabanan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 54 orang karyawan, dengan metode yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner*. *Tekn*. 8(10), 6002–6021.
- I Komang, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GRAHA ILMU.
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan)*. Alfabeta.
- Jakni S. (2016). *Metode Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Nahdluddin. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 4(3), 219–228. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i3.8873>
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Prawironegoro, D., & Utari, D. (n.d.). *Manajemen SDM abad 21 (Kajian ten)*. Mitra Wacana Media.

- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statisti Data dengan SPSS*. Jakarta: Raja Grafindo Perada.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2017). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 9–15.
- 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>
- Soekiman, J. F. . S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada Pt. Asuransi Abc Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 11(4), 451. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2007.v11.i4.2249>
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutoro, M. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.29264/jinv.v14i1.1927>
- Syofian, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dn Aplikasi SPSS Versi 17 (Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.