



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v3i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT XYZ)

Fatia Rizki Sitohang¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, 111211087@mahasiswa.undira.ac.id

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: *This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance at PT. XYZ. The main focus is to determine the extent to which these three variables influence increased employee productivity and work effectiveness. This study employed a quantitative approach. The dependent variable was tested for partial and simultaneous effects of independent factors using multiple linear regression using SmartPLS 3.0. The study indicates a favorable and statistically significant relationship between employee performance and factors including compensation, work discipline, and motivation. This study adds to the growing body of knowledge in the field of human resource management, particularly regarding internal variables that influence employee performance. These findings are useful for company management in designing performance improvement strategies through effective motivational approaches, discipline, and compensation systems.*

Keyword: *Work discipline, performance, Compensation, Motivation, Human resources*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Fokus utama adalah mengetahui sejauh mana ketiga variabel mempengaruhi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Terdapat pendekatan kuantitatif untuk penelitian ini. Variabel dependen diuji untuk dampak parsial dan simultan dari faktor-faktor independen menggunakan regresi linier berganda menggunakan *SmartPLS 3.0*. Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan faktor-faktor termasuk Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Studi ini menambah pengetahuan yang berkembang di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang variabel internal yang memengaruhi Kinerja karyawan. Temuan ini berguna bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan motivasional, kedisiplinan, dan sistem kompensasi yang efektif

Kata Kunci: Disiplin kerja, kinerja, Kompensasi, Motivasi, Sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting keberhasilan organisasi, karena secara langsung memengaruhi produktivitas, efektivitas, dan daya saing perusahaan. Namun, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, disiplin, serta sistem kompensasi yang diberlakukan. Perusahaan dapat melihat hal ini sebagai peluang untuk mendorong diri mereka sendiri agar lebih baik. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, mampu meningkatkan efektivitas perusahaan. Dalam pengukuran kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat melalui motivasi, sistem kompensasi, dan kedisiplinan kerja yang baik.

Kinerja yang optimal tidak hanya dianggap sebagai hasil dari kapasitas individu, tetapi juga sebagai respons terhadap lingkungan kerja dan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu insentif kunci yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan adalah kompensasi (Muqtafin *et al.*, 2024). Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai produktivitas dan efisiensi kerja yang tinggi, salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga karena peran mereka yang sangat menentukan keberhasilan operasional organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja, Motivasi di PT. XYZ sangat penting mengingat karakteristik pekerjaannya yang berorientasi pada jasa, pelayanan, dan inovasi. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme, kepedulian terhadap hasil kerja, serta dorongan untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja layanan perusahaan kepada klien, termasuk PT. XYZ dan pihak eksternal.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi variabel penting, PT. XYZ menuntut disiplin tinggi dari karyawannya, baik dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan klien, maupun etika kerja. Disiplin kerja memastikan bahwa pelayanan yang diberikan tepat waktu, sesuai standar operasional, dan dapat dipertanggungjawabkan secara profesional yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Di sisi lain kompensasi di PT. XYZ mencakup gaji, tunjangan kinerja, insentif, serta fasilitas pengembangan karyawan. Kompensasi yang kompetitif akan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi *turnover* dan memicu karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi klien, yang pada akhirnya meningkatkan reputasi dan kinerja bisnis PT. XYZ. Ketiga variabel ini saling terkait dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam menciptakan layanan profesional yang efektif, efisien, dan bernilai tambah bagi klien.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini terhadap kinerja karyawan, diharapkan organisasi mampu menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. Data Standar Kinerja Karyawan PT. XYZ

| Penilaian (%) | Kategori |
|---------------|--------------------------|
| >60 dan <100 | <i>Top Performance</i> |
| >30 dan <60 | <i>Mid Performance</i> |
| >0 dan <30 | <i>Under Performance</i> |

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa secara statistik presentase dan kategori penilaian kinerja karyawan PT. XYZ yaitu dibawah rata-rata hingga diatas rata-rata. Penilaian kinerja tersebut sebagai dasar evaluasi kinerja dari karyawan yang menggunakan sistem manual.

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ

| Faktor Penilaian | Target | Hasil Rata-Rata |
|--------------------------|--------|-----------------|
| Proses Kerja | 4.00 | 3,80 |
| Kepribadian dan Perilaku | 4.00 | 3,40 |
| Prestasi dan Hasil Kerja | 4.00 | 3,60 |
| Total Score | 12.00 | 10,80 |
| Presentase Score | 100% | 43,20 |

Fakta di PT. XYZ menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kinerja yang ditetapkan perusahaan dengan hasil aktual yang dicapai karyawan. Berdasarkan **Tabel 2** Data Penilaian Kinerja Karyawan, terlihat bahwa capaian kinerja karyawan hanya 43,20%, jauh di bawah standar 100% yang ditetapkan perusahaan sebagai kategori *Top Performance*. Artinya, secara keseluruhan kinerja karyawan masih berada pada level di bawah rata-rata, sehingga belum sesuai dengan target internal perusahaan.

Setiap pekerja membutuhkan sedikit dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, dan di situlah motivasi kerja berperan. Jika pekerja terinspirasi, mereka akan mencintai pekerjaan mereka, dan bisnis secara keseluruhan akan sangat diuntungkan. Selain itu, bila ditinjau dari aspek penilaian, skor rata-rata pada indikator proses kerja (3,80), kepribadian dan perilaku (3,40), serta prestasi kerja (3,60) masih berada di bawah target 4,00. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan mendasar dalam aspek perilaku kerja, kualitas hasil, serta kedisiplinan karyawan yang berdampak pada efektivitas pelayanan perusahaan terhadap klien.

Suatu proses yang menjelaskan semangat, arah, dan kegigihan disebut motivasi. Sebagai aspek motivasi yang paling banyak dibicarakan, intensitas mengacu pada sejauh mana seseorang mengerahkan diri. Namun, kecuali ada korelasi langsung antara upaya dan manfaatnya bagi organisasi atau perusahaan, bekerja keras mungkin tidak akan membawa Anda terlalu jauh. Intensitas dan kualitas upaya harus dipertimbangkan secara bersamaan. Pekerjaan yang terfokus dan sejalan dengan tujuan organisasi adalah yang harus kita perjuangkan. Terakhir, ketekunan merupakan komponen motivasi (Adinda *et al.*, 2023).

Bahkan bisa dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan, karena merupakan indikator kunci kesuksesan perusahaan. Karena karyawan yang disiplin mampu menghasilkan hasil yang unggul, penting bagi semua karyawan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Caraka & Azis, 2024). Kebijakan disiplin karyawan yang ditetapkan oleh PT. XYZ dirinci dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1 Standar Disiplin Kerja

| No | Aspek | Huruf Mutu | Bobot% | Keterangan |
|----|--|------------|----------|---------------|
| 1 | Kualitas Kerja | A | 91-100 % | Sangat Baik |
| | | B | 81-90% | Baik |
| | | C | 71-80% | Kurang |
| | | D | 50-70% | Sangat Kurang |
| 2 | Ketetapan Waktu | A | 91-100 % | Sangat Baik |
| | | B | 81-90% | Baik |
| | | C | 71-80% | Kurang |
| | | D | 50-70% | Sangat Kurang |
| 3 | Tanggung Jawab (dalam melaksanakan tugas) | A | 91-100 % | Sangat Baik |
| | | B | 81-90% | Baik |
| | | C | 71-80% | Kurang |
| | | D | 50-70% | Sangat Kurang |

Berdasarkan **Tabel 3** standar disiplin karyawan yang telah disebutkan, PT. XYZ menggunakan nilai-nilai tertentu untuk mengembangkan kriteria evaluasi hukuman karyawan. Para profesional di PT. XYZ sering melakukan evaluasi terhadap karyawan

mereka untuk melihat kinerja mereka dalam hal pencapaian target, penyelesaian tugas, dan kehadiran di tempat kerja.

Di sisi lain, aspek kompensasi juga menjadi sorotan. Walaupun PT. XYZ telah menyediakan gaji, tunjangan, dan insentif, belum semua karyawan merasakan kepuasan yang optimal. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat memicu rendahnya motivasi kerja, meningkatnya risiko *turnover*, serta menurunnya loyalitas karyawan. Kondisi ini semakin mempertegas bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi sekaligus kinerja karyawan.

Dengan demikian, terdapat fenomena gap kinerja di PT. XYZ, yaitu perbedaan antara harapan perusahaan (kinerja tinggi sesuai standar) dengan realita di lapangan (capaian kinerja di bawah rata-rata). Gap ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang perlu diteliti lebih jauh, terutama motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, yang diduga kuat menjadi penentu utama keberhasilan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan.

Kuantitas kriteria disiplin kerja akan mencerminkan hasil evaluasi ini. Evaluasi ini sering dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Layanan SDM disediakan oleh PT. XYZ, Jakarta Pusat 10110. Alamat perusahaan ini adalah Jalan Merdeka, Gambir.

Perusahaan ini perusahaan yang menawarkan layanan pelatihan, Konsultasi, Penyediaan tenaga kerja (*man power supply*), Layanan keamanan (*Security services*) dan Pengujian kompetensi (*assesment center*). Berikut adalah data-data karyawan di PT. XYZ pada tahun 2022-2024 yaitu sebagai berikut:

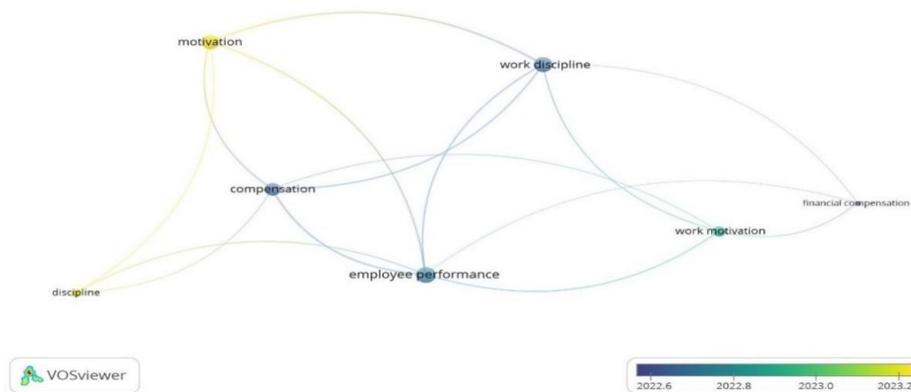
Tabel 4. Data Karyawan PT. XYZ

| Data Karyawan | | | | |
|---------------|-----------|-----------|------------|-------|
| Tahun | Laki-Laki | Perempuan | Presentasi | |
| 2022 | 37 | 23 | 61,7% | 38,3% |
| 2023 | 37 | 23 | 61,7% | 38,3% |
| 2024 | 37 | 23 | 61,7% | 38,3% |

Berikut adalah jumlah karyawan PT. XYZ sebanyak 60 Karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa PT. XYZ adalah organisasi yang cukup besar untuk memberikan para pekerjanya otonomi yang mereka butuhkan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin karyawan dalam mematuhi aturan bisnis merupakan salah satu indikator kinerja, salah satu dari sekian banyak indikator motivasi karyawan. Kinerja perusahaan akan terdampak jika manajemen tidak segera mengatasi masalah seperti ini agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki rasa kepemilikan atas pekerjaan mereka, dan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan.

Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi, disiplin, dan kompensasi yang memadai, mereka secara konsisten berkinerja tinggi. Karyawan yang berkinerja baik di tempat kerja selalu menepati janji organisasi dan melakukan apa yang diperintahkan atasannya.



Gambar 1. Visualisasi Bibliometrik Hubungan Antar Istilah Terkait Kinerja Karyawan karyawan

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai kinerja karyawan telah mengalami perkembangan yang signifikan, terutama dalam hubungannya dengan faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Visualisasi bibliometrik yang dihasilkan menggunakan perangkat lunak *VOSviewer* pada **gambar 1** menunjukkan hubungan konseptual antar kata kunci yang sering digunakan dalam studi terkait kinerja karyawan.

Berdasarkan visualisasi tersebut, terlihat bahwa “*employee performance*” (kinerja karyawan) menjadi pusat dari jaringan istilah yang menunjukkan bahwa topik ini merupakan fokus utama dalam literatur yang dianalisis. Istilah ini memiliki hubungan erat dengan beberapa faktor penting lainnya seperti “*Motivation*”, “*Work Discipline*”, dan “*Compensation*”, yang ditandai dengan garis penghubung yang cukup kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi merupakan variabel yang secara konsisten dikaji dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Warna pada node menggambarkan rata-rata tahun kemunculan istilah dalam literatur.

Istilah seperti *motivation* dan *discipline* berwarna kuning, yang menunjukkan bahwa topik ini mulai mendapatkan perhatian lebih besar dalam penelitian-penelitian terbaru (tahun 2023 keatas). Sementara istilah seperti *Compensation* dan *employee performance* berada pada warna biru, mengindikasikan bahwa topik tersebut telah lebih dulu banyak diteliti, yakni sekitar pertengahan 2022. Selain itu munculnya istilah seperti *work motivation* dan *financial compensation* menunjukkan adanya pendekatan yang lebih spesifik dalam penelitian, dimana peneliti tidak hanya melihat motivasi dan kompensasi secara umum, melainkan mengkaji bentuk dan dimensi tertentu dari masing-masing variabel tersebut.

Dengan demikian visualisasi ini mendukung relevansi dan urgensi penelitian terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat alasan pentingnya dilakukan studi lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana ketiga variabel tersebut dapat dioptimalkan guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di suatu organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memahami hubungan antar variabel yang diteliti dengan menguji hipotesis dan menarik kesimpulan berdasarkan data numerik yang dikumpulkan dan dianalisis (Sofwatillah et al., 2024). Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode analisis PLS, yang merupakan penggunaan data secara structural SEM (Structural Equation Model) berbasis varian atau

komponen. Peneliti melakukan uji model pengukuran (Outer Model), dan pengujian hipotesis. Penggunaan uji validitas dilakukan dengan melakukan pengujian pada average variance extraced, convergent validity.

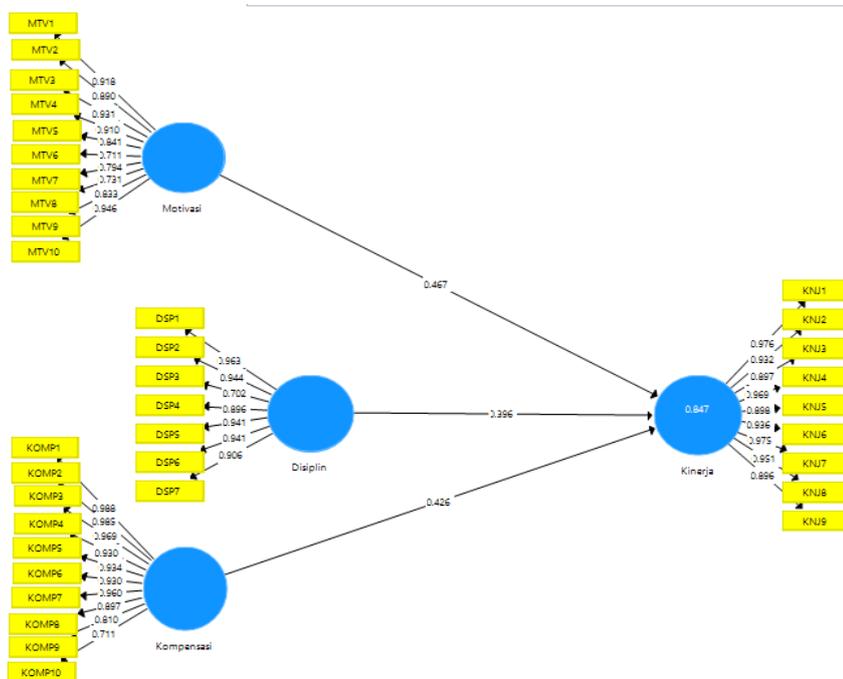
Populasi pada penelitian, yaitu seluruh karyawan PT. XYZ berjumlah 60 karyawan. . Pengambilan sampel jenuh adalah metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini (Sugiyono, 2023). Penelitian ini berjumlah 60 responden dari karyawan PT. XYZ.

(Ghozali *et al.*, 2021), Mengatakan Metode analisis data adalah suatu proses penelitian yang dilakukan setelah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang diteliti tersedia sepenuhnya. Penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial dengan pengolahan data dari program *software SmartPLS 3.0 Windows*. (Faradilla & Agustin, 2021) Menyatakan bahwa teknik statistik inferensial adalah ilmu penelitian yang berhubungan dengan pengumpulan, analisis, interpretasi, dan presentasi data. Menurut (Ghozali *et al.*, 2021), *SmartPLS* merupakan satu pilihan metode *Struktural Equation Modeling (SEM)*, karena mempunyai keakuratan lebih baik terhadap penelitian melalui hubungan data dan teori serta memberikan analisis variabel penghubung atau analisis jalur (*path analysis*) sehingga banyak digunakan peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Mengungkapkan bahwa *PLS* adalah metode pengolahan data statistik yang dapat diandalkan dikarenakan berlandaskan oleh kebanyakan asumsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil uji *validitas konvergen* melalui *loading factor* untuk setiap indikator konstruk pada variabel eksogen, mediasi, dan endogen dapat dilihat pada *output algorithm PLS report* yang disajikan pada Gambar 2. dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Algorithm PLS Report Loading Factor

Hasil Uji Outer Loading

Hasil uji outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator konstruk untuk variabel motivasi (X1), disiplin (X2), kompensasi (X3), dan kinerja (Y) memenuhi kriteria validitas konvergen, karena nilai outer loading masing-masing indikator lebih besar dari 0,70. Hal ini

menandakan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Semua indikator dalam penelitian ini, baik untuk variabel eksogen maupun endogen, terbukti menunjukkan kualitas yang memadai untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Berdasarkan tabel ini, nilai AVE untuk setiap konstruk lebih dari 0,50, yang mengindikasikan bahwa semua konstruk dalam model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa variasi dalam indikator dapat dijelaskan dengan baik oleh konstraknya, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya. Secara keseluruhan, hasil ini membuktikan kualitas konstruk yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa semua nilai pemuatan indikator untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai muatan silang konstruk lainnya, yang membuktikan bahwa konstruk yang berbeda dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan kata lain, setiap konstruk dalam model ini memiliki kemampuan yang baik untuk mengukur variabel yang dimaksud, dan tidak ada indikator yang tercampur atau saling tumpang tindih antara konstruk yang berbeda.

Hasil Uji Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Hasil analisis HTMT menunjukkan bahwa semua nilai berada di bawah batas 0,90, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah serius terkait validitas diskriminan dalam model ini. Setiap variabel menunjukkan hubungan yang baik tanpa adanya korelasi yang tinggi antara konstruk yang berbeda, yang berarti bahwa konstruk dalam model ini sangat layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)

Hasil analisis Fornell-Larcker Criterion menunjukkan bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dari korelasi antar konstruk lainnya, yang mengindikasikan validitas diskriminan yang sangat baik. Dengan kata lain, setiap konstruk dalam model ini memiliki validitas yang memadai dan mampu membedakan antara konstruk satu dengan yang lainnya. Hal ini memberikan bukti bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,70, yang menandakan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan konsistensi yang baik dalam pengukuran konstruk yang ada, sehingga model ini dapat digunakan dengan percaya diri untuk tahap analisis selanjutnya.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

Nilai R-Square (R²) untuk variabel kinerja (Y) adalah 0,847, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan dengan sangat baik oleh variabel-variabel eksogen, yaitu disiplin (X2), motivasi (X1), dan kompensasi (X3). Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang kuat untuk variabel kinerja, dengan 84,7% variasinya dapat dijelaskan oleh model.

Hasil Uji F-Square atau Effect Size

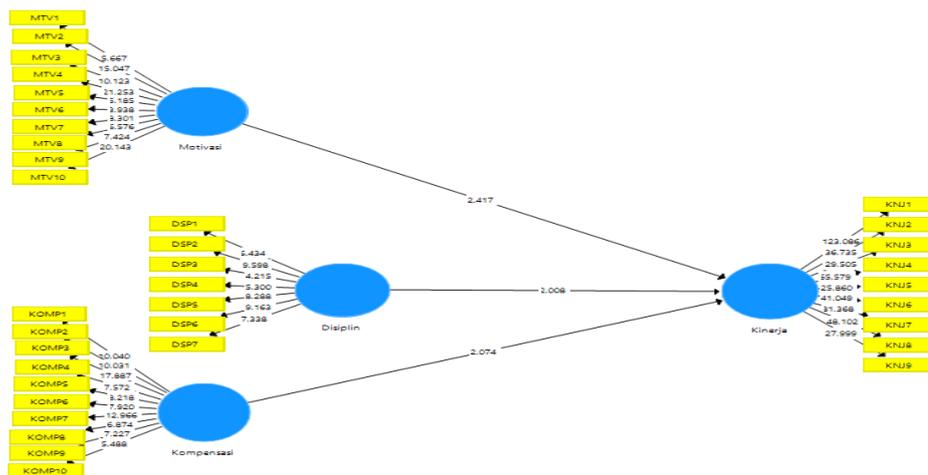
Nilai f-Square (f^2) untuk variabel disiplin (X2), kompensasi (X3), dan motivasi (X1) menunjukkan bahwa ketiga variabel eksogen ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja (Y), dengan nilai f^2 masing-masing lebih dari 0,35. Ini menandakan bahwa ketiga variabel eksogen memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel endogen, kinerja, dan menunjukkan pengaruh yang besar dalam model penelitian.

Hasil Uji Q-Square

Nilai Q-Square untuk variabel kinerja (Y) adalah 0,728, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja mampu memprediksi indikator variabel eksogen secara akurat. Nilai ini lebih besar dari 0, yang menandakan bahwa model ini memiliki prediktif relevance yang baik, dan variabel endogen dapat memprediksi dengan tepat pengaruh variabel eksogen, yaitu disiplin, kompensasi, dan motivasi.

Uji Hipotesis Koefisien Jalur Direct Effect

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan menggunakan hasil *algorithm report direct effect* pada menu *bootstrapping*, seperti yang ditunjukkan pada **Gambar 4.3** dibawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

H1 = Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T-statistik > T-tabel yaitu 2,417 > 1,96 berarti memiliki pengaruh positif. Dengan analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya: motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

H2 = Disiplin Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T-statistik > T-tabel yaitu 2,008 > 1,96 berarti memiliki pengaruh positif. Dengan analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya: disiplin mampu meningkatkan kinerja karyawan.

H3 = Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T-statistik > T-tabel yaitu 2,074 > 1,96 berarti memiliki pengaruh positif. Dengan analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya: kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Jalur *Direct Effect*

| Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-----------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Disiplin -> Kinerja | 0,396 | 0,401 | 0,197 | 2,008 | 0,045 |
| Kompensasi -> Kinerja | 0,426 | 0,431 | 0,206 | 2,074 | 0,039 |
| Motivasi -> Kinerja | 0,467 | 0,474 | 0,193 | 2,417 | 0,016 |

H1: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T-statistik > T-tabel yaitu $2,417 > 1,96$ berarti memiliki pengaruh positif dan *P values* sebesar $0,016 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya: motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ.

H2: Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T- statistik > T- tabel yaitu $2,008 > 1,96$ berarti memiliki pengaruh positif dan *P values* sebesar $0,045 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya: disiplin mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ.

H3: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai T-statistik > T-tabel yaitu $2,074 > 1,96$ berarti memiliki pengaruh positif dan *P values* sebesar $0,039 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan analisis tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya: kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Faktor motivasi yang paling dominan adalah adanya asuransi keselamatan kerja. Asuransi ini memberi rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat lebih fokus bekerja tanpa harus mengkhawatirkan risiko keselamatan. Kondisi ini relevan mengingat pekerjaan di PT. XYZ banyak berkaitan dengan jasa, pelayanan, serta proyek yang berorientasi pada lapangan dan klien, sehingga aspek keamanan menjadi kebutuhan mendasar.

Analisis kritis penelitian ini yaitu tingginya penghargaan terhadap jaminan keselamatan kerja menandakan bahwa karyawan lebih termotivasi oleh faktor ekstrinsik yang memberi rasa aman. Namun, jika motivasi hanya bergantung pada faktor eksternal, maka keberlanjutan kinerja belum sepenuhnya terjamin. Dibutuhkan juga faktor motivasi intrinsik seperti rasa bangga atas pekerjaan, peluang pengembangan diri, dan penghargaan non-finansial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Marlius & Pebrina, 2022) di PT. Kencana Sawit Indonesia yang menemukan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Indikator disiplin yang paling menonjol adalah tingkat kehadiran karyawan yang tinggi, yang mencerminkan kesadaran untuk hadir tepat waktu. Hal ini menandakan adanya komitmen dasar karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

Analisis kritis pada penelitian ini meskipun tingkat kehadiran karyawan tinggi, skor kinerja total hanya mencapai 43,20%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dalam hal kehadiran belum sepenuhnya berbanding lurus dengan produktivitas. Dengan kata lain, karyawan memang hadir, tetapi kualitas kerja, kepatuhan pada standar operasional, serta efektivitas penyelesaian tugas belum optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Primaraga & Wicaksana, 2022) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KFC Mall Metropolitan Bekasi.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Faktor kompensasi yang paling dominan adalah jaminan kesehatan dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Namun, meskipun kompensasi sudah tersedia, kinerja karyawan masih di bawah standar.

Analisis kritis pada penelitian ini yaitu, kondisi ini menunjukkan adanya ketidakselarasan antara ekspektasi karyawan dengan sistem kompensasi perusahaan. PT. XYZ lebih banyak memberikan kompensasi finansial dasar (gaji dan jaminan kesehatan), sementara aspek kompensasi non-finansial seperti peluang promosi, penghargaan prestasi, atau fasilitas pengembangan masih terbatas. Hal inilah yang dapat menjelaskan mengapa kinerja belum mencapai target meskipun kompensasi finansial sudah diberikan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Marlius & Pebrina, 2022) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T-statistik $> T$ -tabel yaitu $2,417 > 1,96$ berarti memiliki pengaruh positif dan P values sebesar $0,016 < 0,05$ artinya signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan XYZ, Dengan adanya asuransi keselamatan kerja merupakan faktor yang paling tinggi diperusahaan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ, Nilai T- statistik $> T$ - tabel yaitu $2,008 > 1,96$ berarti memiliki pengaruh positif dan P values sebesar $0,045 < 0,05$ artinya signifikan. Hasil membuktikan bahwa kinerja pada karyawan PT XYZ mempertimbangkan disiplin kerja pada tingkat absensi yang baik.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ, Nilai T-statistik $> T$ -tabel yaitu $2,074 > 1,96$ berarti memiliki pengaruh positif dan P values sebesar $0,039 < 0,05$ artinya signifikan. Hasil membuktikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan memadai. Oleh karena itu, PT XYZ perlu mempertahankan dan meningkatkan program-program kompensasi yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>

- Faradilla, I., & Agustin, S. (2021). Pengaruh ukuran perusahaan, struktur modal, dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan pada perusahaan transportasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(1), 1–15.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F. Hult, Tomas G, M. Ringle, Christian Sarstedt, M. (2022). *No Title*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Muqtafin, B., Basyid, A., & Marsudi. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Sukses Mandiri*. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, 3(5), 657–660.
- Primaraga, S., & Wicaksana, I. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 188–197. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.221>
- Sofwatillah, R., Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (15th ed.). Alfabeta, CV.