

**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MAXIMA DAYA INDONESIA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : JIHAN FADILLAH PRASETYA
NPM : 1905160099
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 05 Maret 2026, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : JIHAN FADILLAH PRASETYA
NPM : 1905160099
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
Akhir : KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MAXIMA DAYA INDONESIA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

f. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Penguji II

AGUS SANI, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : JIHAN FADILLAH PRASETYA
N.P.M : 1905160099
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MAXIMA DAYA INDONESIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E. M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

DR. PRADIMAN, S.E., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Jihan Fadillah Prasetya
 NPM : 1905160099
 Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Andi Prayogi, SE. M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- LATAR BELAKANG (FENOMENA PENELITIAN) - RUMUSAN MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH	30/10-2025	
Bab 2	- DEFINISI SETIAP VARIABEL - FENOMENA PENELITIAN - INDIKATOR PENELITIAN	18/11-2025	
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - POPULASI DAN SAMPEL - SPESIFIKASI PENELITIAN	29/11-2025	
Bab 4	- DIRECT EFFECT - INDIRECT EFFECT - PENELITIAN TERDAHULU PENELITIAN	5/1-2026	
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPESIFIKASI PENELITIAN	15/1-2026	
Daftar Pustaka	- BUKU DAN JURNAL - TUGAS DAN ARTIKEL PENELITIAN - DAFTAR PUSTAKA - SPESIFIKASI PENELITIAN	28/1-2026	
Disetujui dan Meja Bicara	ALL SIDANG TUGAS AKHIR	3/2-2026	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Santia, S.E., M.Sc.

Medan, 3 Februari 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Muhammad Andi Prayogi, SE. M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Jihan Fadilah Prasetya
N.P.M : 1905160099
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



Jihan Fadilah Prasetya

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAXIMA DAYA INDONESIA

**JIHAN FADILLAH PRASETYA
NPM: 1905160099**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: fadillayoon09@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Pada PT. Maxima Daya Indonesia dengan populasi 56 orang dan sampel sebanyak 56 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil peneltian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi, Displin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT. MAXIMA DAYA INDONESIA**

**JIHAN FADILLAH PRASETYA
NPM: 1905160099**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: fadillayoon09@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Motivation on Employee Performance. To determine and analyze Work Discipline on Employee Performance. To determine and analyze Compensation on Employee Performance. To determine and analyze the influence of Motivation, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Maxima Daya Indonesia. In this study, an associative approach is used to determine the relationship between each variable. The data presented in the form of quantitative data is to test and analyze data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing. In this study, the object studied is at PT. Maxima Daya Indonesia with a population of 56 people and a sample of 56 people with sampling using saturated sampling. The results of this study are Motivation has a significant effect on Employee Performance. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. Compensation has a significant effect on Employee Performance. And Motivation, Work Discipline and Compensation have a significant effect on Employee Performance at PT. Maxima Daya Indonesia.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan Tugas akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah seleyaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Kepada Ibunda Saya Nurlayali yang telah memberikan segala kasih sayangnnya kepada saya, berupa ilmu yang diberikan kepada saya, besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap saya, sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan penyelesaian Tugas akhir ini.

2. Adik Terbaik dan terngeselin saya Muhammad Raihan Prasetya yang telah memberikan support, doa, semangat dan dukungan kepada saya dalam penyelesaian proposal ini
3. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Radiman, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak. Muhammad Shareza Hafiz S.E, M.Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Agus Sani, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE. M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Muhammad Andi Prayogi, SE. M.Si Selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas akhir.
10. Ibu Nadia Ika Purnama, SE. M.Si., Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun perkuliahan di FEB UMSU.
11. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam Tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Februari 2026
Penulis

JIHAN FADILLAH PRASETYA
NPM 1905160099

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Uraian Teoritis	11
2.1.1. Kinerja.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja.....	12
2.1.1.3. Manfaat Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	15
2.1.2. Motivasi	16
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	16
2.1.2.2. Faktor Faktor Motivasi	17
2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi	21
2.1.2.4. Indikator Motivasi	22
2.1.3. Motivasi	24
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	24
2.1.3.2. Faktor Faktor Motivasi	25
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi	27
2.1.3.4. Indikator Motivasi	29
2.1.4. Kompensasi	30
2.1.4.1. Pengertian Kompensasi	30
2.1.4.2. Faktor-Faktor Kompensasi	31
2.1.4.3. Tujuan Kompensasi	34
2.1.4.4. Indikator Kompensasi	37
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	46

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN	60
4.1. Hasil Penelitian	60
4.2 Pembahasan	79
BAB 5 PENUTUP	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2 Saran	87
5.3 Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset	6
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	46
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	51
Tabel 3.4 Uji Validitas	52
Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas	54
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Umur Responden	61
Tabel 4.3 Jurusan Responden	61
Tabel 4.4 Lama menggunakan Responden	62
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Keputusan Penggunaan.....	63
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi	64
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Displin Kerja.....	66
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi.....	67
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov	70
Tabel 4.10 Uji Multikoleneritas	71
Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.12 Uji Koefiseien Determinasi.....	75
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	76
Tabel 4.14 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Uji Parsial	57
Gambar 3.2 Uji Simultan	58
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	69
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktivitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Di era sekarang perusahaan banyak yang mengalami perkembangan dengan pesat, salah satunya adalah perusahaan yang berjalan di bidang perbankan di Indonesia. Hal ini menimbulkan daya saing di sebuah perusahaan perbankan yang tidak luput dari kinerja karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang optimal dan memiliki integritas tinggi pada ruang lingkup perusahaan, karakteristik tersebut akan membuat perusahaan unggul dalam dunia bisnis dan daya saing, karyawan atau yang biasa disebut sumber daya manusia adalah sebagai penggerak ekonomi dan juga merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan (Sanjaya & Prijati, 2020).

Karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkan kinerja yang baik. Tanpa adanya karyawan yang berkinerja baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan bahkan terancam kelangsungan hidupnya dalam persaingan yang semakin ketat. Sebaliknya, jika karyawan dapat membuahkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam persaingan yang ketat sekalipun (Sherlie & Hikmah, 2020).

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa besar seorang karyawan berkontribusi bagi organisasinya. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis. Dan juga, kinerja penting bagi individu, karena mencapai tugas dapat menjadi sumber kepuasan. (Jufrizen et al, 2020).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Prayogi et al, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Suryadi & Yusuf, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Farisi & Sipayung, 2022) dan (Manja et al, 2025). Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (need), dorongan untuk berbuat dan bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal (Saban et al, 2022).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi (Astuti et al, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Wijaya & Laily, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Yusnandar et al, 2020) dan (Hasibuan & Silvy, 2019). disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik atau buruk suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan untuk mematuhi peraturan yang diberlakukan di organisasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin karyawan yang baik

akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawanpun akan semakin baik, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawanpun akan buruk (Nurhasanah et al, 2024).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Suhardi, 2022).

Dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi (Lubis et al, 2021), (Faiza & Suhardi, 2022), (Astuti, 2019) dan (Arismunandar & Khair, 2020). Untuk meningkatkan kinerja kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan (kompensasi) yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Karyawan menganggap kompensasi sangat penting karena bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran). Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan hendaknya jumlahnya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan, kesesuaian kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya motivasi kerjadalama diri karyawan (Farisi & Pane, 2020).

PT Maxima Daya Indonesia adalah perusahaan manufaktur peralatan listrik dan produk beton yang dibangun untuk mendukung infrastruktur kelistrikan di Indonesia, terutama melalui produksi transformator tegangan menengah dan solusi beton, serta memberikan layanan teknis lengkap untuk instalasi dan perawatan. Perusahaan ini kini merupakan bagian dari kelompok Dana Pensiun PT PLN dan memiliki beberapa unit di wilayah strategis Indonesia. Maxima Transformer +1. Perusahaan memiliki beberapa unit bisnis yang tersebar di Pulau Jawa dan Sumatera. Kantor Pusat & Unit Mojokerto – Mojokerto, Jawa Timur Unit Palembang – Sumatera Selatan Unit Medan – Sumatera Utara (termasuk lokasi di Jalan Bakti Luhur No. 208 dan Medan-Banda Aceh Km 91, Besitang). Produk & Solusi Listrik Transformator Distribusi (termasuk retrofit dan mobile transformer) Gardu listrik & panel listrik Kubikel listrik, UGB, UGS, dan produk terkait listrik lainnya

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis kepada 20 karyawan maka dapat dilihat ada permasalahan PT. Maxima Daya Indonesia, dimana hasil pra riset sebagai berikut:

Tabel. 1.1. Hasil Pra Riset

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kinerja Karyawan	Masih rendahnya pencapaian target kerja karyawan dari yang ditentukan.	75 %	25 %
2	Motivasi Kerja	Motivasi yang rendah dilihat dari rendahnya antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas	70 %	30 %
3	Disiplin Kerja	Disiplin yang belum diterapkan dengan baik dilihat dari masih seringnya terjadi keterlambatan masuk kerja	60 %	40 %
4	Kompensasi	Munculnya ketidakpuasan karyawan terhadap tingkat upah	70 %	30 %

Sumber: Hasil Prariset (2025)

Fenomena tentang kinerja karyawan PT. Maxima Daya Indonesia terlihat dari masih rendahnya pencapaian target kerja, ketidakkonsistenan dalam kualitas layanan, serta meningkatnya keluhan terkait kedisiplinan dan produktivitas. Kondisi ini dipengaruhi oleh tingginya tingkat turnover, serta kurangnya pelatihan yang relevan sehingga kemampuan karyawan tidak berkembang optimal. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan karyawan, beban kerja yang tidak seimbang, serta pengawasan yang belum maksimal turut memperburuk kinerja keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem manajemen SDM agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Fenomena masalah motivasi kerja di PT. Maxima Daya Indonesia terlihat dari rendahnya antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas, minimnya inisiatif, serta kurangnya keterlibatan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi ini tercermin dari perilaku karyawan yang cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban dasar tanpa menunjukkan usaha lebih, enggan mengambil ide baru, dan kurang aktif dalam berkomunikasi maupun berkolaborasi dengan rekan kerja maupun atasan. Situasi ini menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang seharusnya membangkitkan semangat kerja tidak berjalan optimal, sehingga karyawan merasa kurang berenergi, kurang memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, dan pada akhirnya berdampak pada turunnya produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Fenomena masalah disiplin kerja di PT. Maxima Daya Indonesia terlihat dari masih seringnya terjadi keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta ketidakpatuhan terhadap prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan juga cenderung mengabaikan aturan terkait jam istirahat, penggunaan perlengkapan kerja, dan penyelesaian tugas sesuai batas waktu yang ditentukan. Rendahnya disiplin ini menunjukkan bahwa pengawasan belum berjalan optimal dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kepatuhan kerja masih rendah, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas operasional dan kualitas layanan perusahaan.

Fenomena masalah kompensasi di PT. Maxima Daya Indonesia terlihat dari munculnya ketidakpuasan karyawan terhadap tingkat upah, tunjangan, dan insentif yang dianggap belum sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab yang mereka emban. Kondisi ini tercermin dari keluhan karyawan mengenai

kurangnya transparansi dalam perhitungan insentif, keterlambatan pembayaran tertentu, serta minimnya penghargaan finansial bagi karyawan berprestasi. Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja, meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja (turnover), dan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya pencapaian target kerja karyawan dari yang ditentukan.
2. Motivasi yang rendah dilihat dari rendahnya antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Disiplin yang belum diterapkan denga baik dilihat dari masih seringnya terjadi keterlambatan masuk kerja
4. kurangnya transparansi dalam perhitungan insentif dan keterlambatan pembayaran atas pekerjaan tertentu.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas bahwa banyak hal yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia dalam hal pekerjaan. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah motivasi kerja, disiplin kerja,

kompensasi dan kinerja serta sample yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada karyawan PT. Maxima Daya Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Akademisi

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Manfaat praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2022) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. dari pengertian diatas dijelaskan, kinerja adalah keadaan dimana perusahaan mengukur hasil tingkat pencapaian kerja dan tingkat prestasi kerja pada karyawan dalam kurun waktu tertentu,kinerja selalu menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan guna mencapai tujuannya sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan tetap konsisten memiliki kualitas dari setiap karyawan dan tujuan,visi dan misi perusahaan dapat diraih dan tercapai.

Menurut Wibowo, (2020) kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Menurut Mangkunegara, (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan,

2019) mendefinisikan Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Satria et al, (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Motivasi

Kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara kinerja (hasil) produk yang diperkirakan terhadap kinerja (atau hasil) yang diharapkan

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan

3. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas

Sedangkan menurut Lestari & Febrian, (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar

2. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2022) adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan antara lain yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan di masa lalu
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi
4. Melakukan analisa kemampuan karyawan secara individual
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang
6. Melihat prestasi kinerja karyawan secara nyata
7. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

Adapun manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Membrikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan

2. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi
4. Menghargai setiap kontribusi
5. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pihak karyawan.

Menurut Sobirin, (2020) secara garis besar menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kinerja adalah:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi karyawan yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan karyawan baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2020) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.

4. Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct).

Menurut Handoko, (2019) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu (*Timelines*)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perorangan (*Interpersonal Impact*)

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi dapat diartikan sebagai

keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Siagian, 2020).

Menurut (Rivai, (2022) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Handoko, (2019) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi adalah juga subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Menurut Wibowo, (2020) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tertentu

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain.

2.1.2.2. Faktor Faktor Motivasi

Menurut Wukir, (2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.

- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan Sutrisno, (2019) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi

- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Suwatno, (2020) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawanMempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawanMengefektifan pengadaan karyawan
5. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baikMeningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnyaMeningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

Menurut Hasibuan, (2019) Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat tugasnya dan bahan baku

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Sedangkan menurut Hasibuan, (2019) adapun indikator motivasi kerja adalah Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan

2. Prestasi yang dicapai

Prestasi yang dicapai yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu pegawai tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Kemandirian dalam bertindak artinya yaitu perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Menurut Afandi, (2021) Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Balas Jasa

Merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempatbekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

3. Fasilitas Kerja

Dimana segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan nikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Pengakuan dari atasan

Dimana pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak.

5. Prestasi Kerja

Merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai, (2022) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi Sutrisno, (2019). *Dicipline Is Management Action To Enforce Organization Standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2020).

Menurut Sutrisno, (2019) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Banyak pendapat mengatakan kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan Disiplin adalah sikap ketaatan pada para karyawan dalam melaksanakan sebuah perintah yang telah di aturkan dalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2019) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi. Jika mereka mendapatkan upah yang memuaskan, mereka akan benar-benar ingin bekerja dengan tenang dan tekun, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Model administrasi sangat penting, mengingat dalam iklim organisasi, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan

bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Menurut Afandi, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin

Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal

mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah untuk kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Afandi, 2021).

Seperti yang dikemukakan oleh Subyantoro & Suwanto, (2020) mengatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah:

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para karyawannya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya.
2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan karyawan.

Manfaatnya yaitu bagi organisasi adanya kedisiplinan yaitu akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan ktenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Afandi, 2021).

2.1.3.4. Indikator Disiplin

Disiplin kerja memiliki empat indikator menurut Hasibuan, (2019) yaitu sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Busro, (2018) Banyak indikator yang dapat mengukur tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, yaitu:

1. Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan.

2. Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3. Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi Astuti et al, (2021) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan menurut Dessler, (2015) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Hasibuan, (2019) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kaswan, (2021) kompensasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang membantu

perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Handoko, (2019) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Dan Menurut Sutrisno, (2019) mengemukakan bahwa Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.4.2. Faktor Faktor Kompensasi

Menurut Ivancevich et al, (2008) bahwa Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Pasar tenaga kerja.

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.

2. Kondisis ekonomi.

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.

3. Pemerintah.

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.

4. Perserikatan.

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

5. Anggaran tenaga kerja.

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.

6. Pembuat keputusan kompensasi.

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi

Menurut Hasibuan, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
4. Produktivitas kerja karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum.
6. Biaya hidup (cost of living) Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar.
10. Jenis dan sifat pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar.

Menurut Mangkunegara, (2020) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1. Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi.

2. Penawaran Bersama

Antara Perusahaan dan Karyawan Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi.

4. Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

6. Kemampuan Membayar.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut Handoko, (2019) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut

1. Memperoleh Personalia yang Qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal.

Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Sementara itu menurut Sutrisno, (2019) ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih bertahan bekerja di organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula

2.1.4.4. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara, (2020) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran

Bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2. Struktur Pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Metode Pembayaran.

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan).

4. Penentuan Bayaran.

Individu Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

5. Kontrol. Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2019) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung (direct compensation)
 - a. Gaji
 - b. Bonus 30
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation)
 - a. Asuransi
 - b. Tunjangan Hari Raya (THR)
 - c. Tunjangan Pensiun
 - d. Fasilitas

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang dengan berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Aji & Praptiestrini, 2021).

Motivasi memiliki peranan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, karena motivasi menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, kedisiplinan, serta komitmen yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Bentuk motivasi yang diberikan perusahaan, baik berupa penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan karier, maupun pengakuan atas prestasi kerja, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja yang kurang optimal, serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang suportif, serta sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Dengan motivasi yang terjaga dengan baik, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Adhan & Prayogi, 2021), (Prayogi & Lesmana, 2021), (Astuti et al, 2021), (Prayogi & Nursudin, 2018), (Sembiring et al, 2021), (Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Susilo et al, 2023), yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*Job Goals*) (Khair & Hakim, 2020). Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Prayogi & Putri, 2022).

Disiplin kerja memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, serta menjaga etika dan sikap profesional dalam bekerja. Kondisi ini berdampak positif terhadap kelancaran proses kerja, efektivitas penggunaan waktu, serta peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, karena dapat menimbulkan keterlambatan pekerjaan, penurunan produktivitas, serta gangguan koordinasi antarbagian. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan disiplin yang konsisten dan adil, disertai dengan pengawasan serta pemberian sanksi dan penghargaan yang seimbang. Dengan disiplin kerja yang terjaga, karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja individu

maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Azhar et al, 2020), (Bahagia & Putri, 2021), (Prayogi et al, 2016), (Yusnandar, 2023) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun (Harpis & Bahri, 2020).

Kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, karena kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan dan motivasi atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lain, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memicu semangat dalam menyelesaikan tugas, serta mendorong mereka untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang

efektif dapat menjadi alat strategis perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas.

Di sisi lain, jika kompensasi yang diberikan kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa tidak dihargai cenderung kurang berinisiatif, menunjukkan penurunan kualitas kerja, dan bahkan berpotensi mencari peluang di perusahaan lain. Oleh karena itu, PT Maxima Daya Indonesia perlu merancang sistem kompensasi yang transparan, adil, dan kompetitif, sehingga karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Lubis et al, 2021), (Arif et al, 2019), (Siswadi et al, 2021), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2016), (Astuti & Sari, 2018), (Farisi & Pane, 2020), menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang

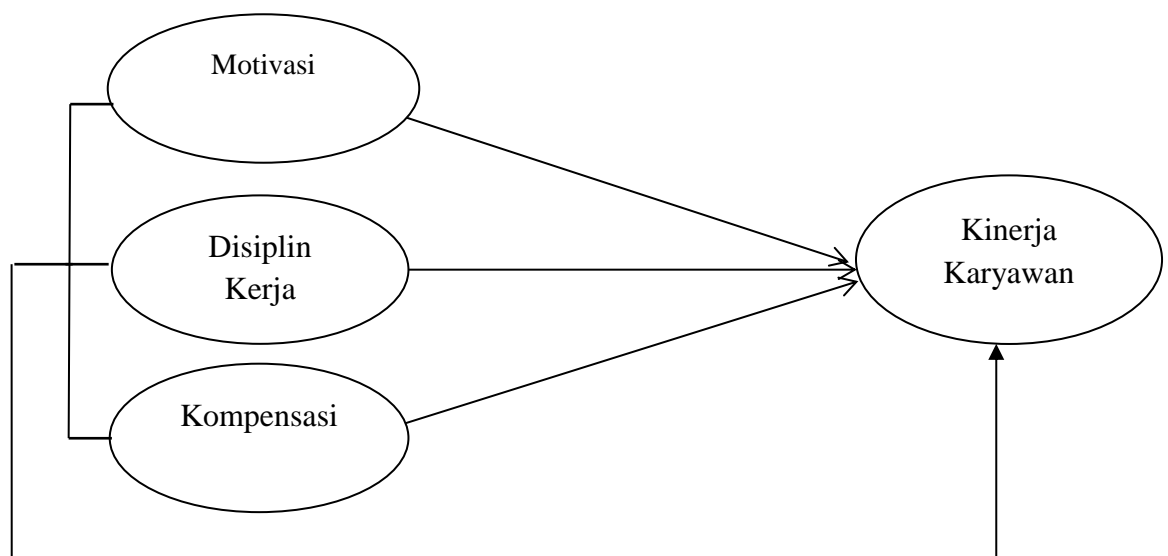
berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah (Siswadi, 2017).

Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan inisiatif tinggi, disiplin kerja memastikan karyawan mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sementara kompensasi kerja memberikan penghargaan yang adil atas usaha dan kontribusi mereka. Ketiga faktor ini saling terkait; misalnya, motivasi yang tinggi tanpa disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja yang tidak konsisten, dan kompensasi yang memadai dapat memperkuat motivasi sekaligus mendukung disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, karyawan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta loyalitas terhadap perusahaan yang meningkat. Sebaliknya, jika salah satu faktor tidak diperhatikan—misalnya disiplin rendah atau kompensasi tidak adil—maka kinerja karyawan dapat menurun meski motivasi mereka tinggi. Oleh karena itu, PT Maxima Daya Indonesia perlu menerapkan strategi manajemen yang terpadu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, menegakkan disiplin secara konsisten, dan memberikan kompensasi yang adil, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Wijaya & Laily, 2021), (Jufrizen, 2018), (Nelizulfa, 2018), (Sanjaya & Prijati, 2020) dan (Sherlie & Hikmah, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Sugiyono, 2019).

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia
4. Ada pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu *Job Crafting* (X1) dan *Work Environment* (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan *Work Engagement* (Z) sebagai variabel intervening.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Sikap Sumber (Mangkunegara, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain	1. Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak Sumber: (Hasibuan, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan pada para karyawan dalam melaksanakan sebuah perintah yang telah di aturkan dalam perusahaan.	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi Sumber: (Hasibuan, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.	1. Tingkat Bayaran 2. Struktur Pembayaran 3. Metode Pembayaran 4. Penentuan Bayaran 5. Kontrol Pembayaran Sumber: (Mangkunegara, 2020)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM pada PT. Maxima Daya Indonesia yang berjumlah 125 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2019).

Bila populasi besar >100) maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan berbagai metode, salah satunya adalah dengan menggunakan rumus slovin (Suryani & Hendrayadi, 2019).

Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 orang maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan rumus slovin.. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{125}{1 + 125 \times 0,1^2} = 55,55 = 56 \text{ Orang}$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang pegawai PT. Maxima Daya Indonesia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Maxima Daya Indonesia.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana skor / nilai ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran / pengamatan. Adapun dari perhitungan pengujian validitas konstruksi menghasilkan koefisien korelasi diatas 0,3 maka data yang diperoleh dari semua pertanyaan merupakan data yang valid, sedangkan koefisien korelasi dibawah 0,3 maka data yang diperoleh merupakan data yang tidak valid (Sugiyono, 2019).

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al, 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.4.
Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,876	0.2632	Valid
	Y2	0,920	0.2632	Valid
	Y3	0,851	0.2632	Valid
	Y4	0,851	0.2632	Valid
	Y5	0,782	0.2632	Valid
	Y6	0,916	0.2632	Valid
	Y7	0,867	0.2632	Valid
	Y8	0,854	0.2632	Valid
Motivasi	X1.1	0,983	0.2632	Valid
	X1.2	0,962	0.2632	Valid
	X1.3	0,939	0.2632	Valid
	X1.4	0,957	0.2632	Valid
	X1.5	0,921	0.2632	Valid
	X1.6	0,926	0.2632	Valid
	X1.7	0,980	0.2632	Valid
	X1.8	0,959	0.2632	Valid
Displin Kerja	X2.1	0,847	0.2632	Valid
	X2.2	0,881	0.2632	Valid
	X2.3	0,819	0.2632	Valid
	X2.4	0,902	0.2632	Valid
	X2.5	0,794	0.2632	Valid
	X2.6	0,807	0.2632	Valid

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
	X2.7	0,830	0.2632	Valid
	X2.8	0,818	0.2632	Valid
Kompensasi	X3.1	0,974	0.2632	Valid
	X3.2	0,964	0.2632	Valid
	X3.3	0,949	0.2632	Valid
	X3.4	0,962	0.2632	Valid
	X3.5	0,946	0.2632	Valid
	X3.6	0,949	0.2632	Valid
	X3.7	0,949	0.2632	Valid
	X3.8	0,975	0.2632	Valid
	X3.9	0,971	0.2632	Valid
	X3.10	0,954	0.2632	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS.26

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2632 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Motivasi lebih besar dari nilai r tabel 0.2632 maka semua indikator pada variabel Motivasi dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Displin Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2632 maka semua indikator pada variabel Displin Kerja dinyatakan valid.
4. Nilai validitas Kompensasi lebih besar dari nilai r tabel 0.2632 maka semua indikator pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Salah satu cara untuk mengukur reliabilitas instrumen bisa menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu suatu konstruk dikatakan reliabel bila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,952	Realibilitas Baik
2	Motivasi	0,985	Realibilitas Baik
3	Displin Kerja	0,939	Realibilitas Baik
4	Kompensasi	0,990	Realibilitas Baik

Sumber: Data Diolah SPSS.26

1. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,952 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Motivasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,985 > 0,600$ maka variabel Motivasi adalah reliabel
3. Displin Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,939 > 0,600$ maka variabel Displin Kerja adalah reliabel.
4. Kompensasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,990 > 0,600$ maka variabel Kompensasi adalah reliable.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Kompensasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu, uji kolmogorov smirnov dan uji grafik. Jika Angka Signifikan (sig) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2019).

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono, (2019) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dengan cara menganalisis nilai VIF (Variance Inflation Factor) Suatu model regresi menunjukkan adanya Multikolinieritas jika Nilai Tolerance $< 0,10$, atau Nilai VIF > 10 . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Sugiyono, 2019).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Sugiyono, (2019). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2019).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya (Sugiyono, 2019).

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

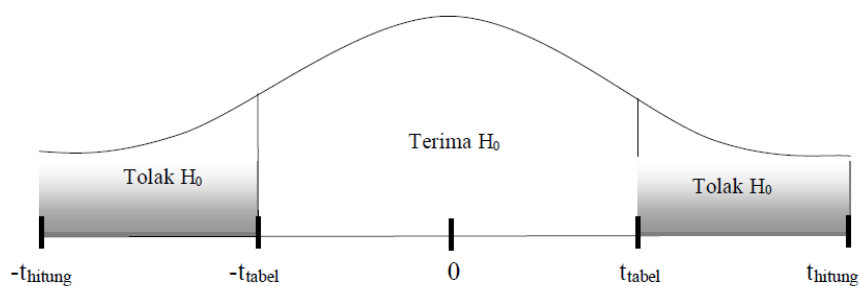
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : jumlah sampel

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi \leq 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 3.1: Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

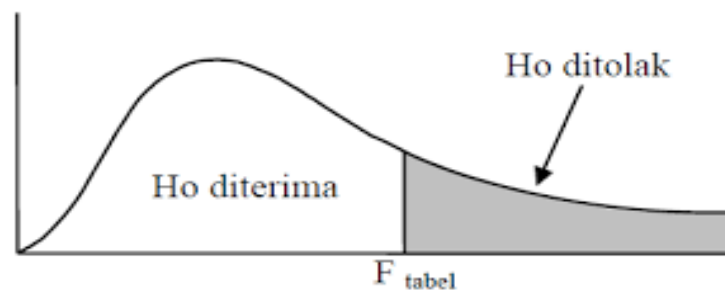
Sumber:(Sugiyono, 2019)

Dimana:

- R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
- n = Jumlah Variabel
- F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2:Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila Nilai R^2 kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan bila Nilai R^2 besar atau mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan kontribusi yang kuat untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2019).

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

- | | |
|-------|---------------------------|
| D | : Koefisien determinasi |
| R | : Nilai Korelasi Berganda |
| 100 % | : Persentase Kontribusi |

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan berupa kuesioner. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 34 butir, dimana variabel Kinerja Karyawan (Y), 8 pernyataan untuk Motivasi (X1), 8 pernyataan untuk Displin Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk Kompensasi (X3). Responden dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan pada PT. Maxima Daya Indonesia sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	40	71,43 %
2	Perempuan	16	28,57 %
TOTAL		56	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 56 karyawan PT. Maxima Daya Indonesia dapat dijelaskan bahwa responden terdiri dari 40 (71,43%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 16 (28,57%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan laki laki Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	> 30 Tahun	15	26,79%
2	31 – 40 Tahun	12	21,43%
3	41 - 50 Tahun	18	32,14%
4	51 - 60 Tahun	11	19,64%
TOTAL		56	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 56 karyawan PT. Maxima Daya Indonesia dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 15 orang (26,79%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang (21,43%), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 18 orang (32,14 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 11 orang (19,64%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	4	7,14%
2	D3	4	7,14%
3	S1	47	83,93%
4	S2	1	1,79%
TOTAL		56	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 56 karyawan PT. Maxima Daya Indonesia dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 4 orang (7,14%), pendidikan D3 sebanyak 4 orang (7,14%), pendidikan S1 sebanyak 47 orang (83,93%), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 1 orang (1,79%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	13	23,21%
2	5 - 10 Tahun	19	33,93%
3	> 10 Tahun	24	42,86%
TOTAL		56	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 56 karyawan PT. Maxima Daya Indonesia dapat dijelaskan bahwa karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 13 orang (23,21%), lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 19 orang (33,93%), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang (42,86 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang bekerja dengan waktu lebih dari 10 tahun Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket Pada PT. Maxima Daya Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	51,8	10	17,9	14	25,0	3	5,4	0	0,0	56	100
2	21	37,5	17	30,4	15	26,8	3	5,4	0	0,0	56	100
3	25	44,6	13	23,2	14	25,0	4	7,1	0	0,0	56	100
4	24	42,9	15	26,8	13	23,2	4	7,1	0	0,0	56	100
5	32	57,1	11	19,6	9	16,1	4	7,1	0	0,0	56	100
6	25	44,6	12	21,4	16	28,6	3	5,4	0	0,0	56	100
7	23	41,1	13	23,2	16	28,6	4	7,1	0	0,0	56	100
8	23	41,1	14	25,0	15	26,8	4	7,1	0	0,0	56	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (51,8%).
2. Jawaban responden Pekerjaan jarang terjadi kesalahan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (37,5%).
3. Jawaban responden Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (44,6%).
4. Jawaban responden Mampu menangani beban kerja sesuai kapasitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (42,9%).
5. Jawaban responden Bisa diandalkan untuk menyelesaikan tugas, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (57,1%).

6. Jawaban responden Tepat waktu dalam menghadiri rapat atau pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (44,6%).
7. Jawaban responden Bersikap profesional dalam bekerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,1%).
8. Jawaban responden Mampu bekerja sama dengan rekan kerja ru, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,1%).

4.1.3.2 Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kePada PT. Maxima Daya Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X1)

No	Jawaban Motivasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	51,8	18	32,1	5	8,9	4	7,1	0	0,0	56	100
2	30	53,6	18	32,1	4	7,1	4	7,1	0	0,0	56	100
3	30	53,6	19	33,9	3	5,4	4	7,1	0	0,0	56	100
4	27	48,2	21	37,5	4	7,1	4	7,1	0	0,0	56	100
5	26	46,4	23	41,1	4	7,1	3	5,4	0	0,0	56	100
6	31	55,4	19	33,9	5	8,9	1	1,8	0	0,0	56	100
7	32	57,1	14	25,0	6	10,7	4	7,1	0	0,0	56	100
8	33	58,9	15	26,8	4	7,1	4	7,1	0	0,0	56	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (51,8%).

2. Jawaban responden Memiliki rasa tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (53,6%).
3. Jawaban responden Merasa puas dan bangga ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (53,6%).
4. Jawaban responden Selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (48,2%).
5. Jawaban responden Berinisiatif mengikuti pelatihan atau belajar keterampilan baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (46,4%).
6. Jawaban responden Menerima kritik dan saran untuk meningkatkan kemampuan diri, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (55,4%).
7. Jawaban responden Mampu menyelesaikan masalah secara mandiri, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (57,1%).
8. Jawaban responden Menunjukkan inisiatif dalam menjalankan tugas, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (58,9%).

4.1.3.3 Variabel Displin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kePada PT. Maxima Daya Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Displin Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Displin Kerja (X2)

No	Jawaban Displin Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	46,4	15	26,8	9	16,1	6	10,7	0	0,0	56	100
2	23	41,1	18	32,1	9	16,1	6	10,7	0	0,0	56	100
3	23	41,1	14	25,0	14	25,0	5	8,93	0	0,0	56	100
4	21	37,5	17	30,4	11	19,6	7	12,5	0	0,0	56	100
5	26	46,4	13	23,2	10	17,9	7	12,5	0	0,0	56	100
6	27	48,2	14	25,0	8	14,3	7	12,5	0	0,0	56	100
7	23	41,1	16	28,6	11	19,6	6	10,7	0	0,0	56	100
8	20	35,7	20	35,7	10	17,9	6	10,7	0	0,0	56	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Displin Kerja adalah:

1. Jawaban responden Selalu mengikuti peraturan dan tata tertib perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (46,4%).
2. Jawaban responden Tidak pernah melanggar aturan kerja atau prosedur, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,1%).
3. Jawaban responden Menggunakan waktu kerja dengan produktif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,1%).
4. Jawaban responden Tidak menunda-nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (37,5%).
5. Jawaban responden Menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (46,4%).
6. Jawaban responden Selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (48,2%).

7. Jawaban responden Jarang atau tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,1%).
8. Jawaban responden Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (35,7%).

4.1.3.4 Variabel Kompensasi

Berdasarkan penyebaran angket pada PT. Maxima Daya Indonesia diperoleh jawaban responden tentang variabel Kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi

No	Jawaban Kompensasi (X3)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	39,3	18	32,1	8	14,3	8	14,3	0	0,0	56	100
2	22	39,3	19	33,9	7	12,5	8	14,3	0	0,0	56	100
3	21	37,5	18	32,1	8	14,3	9	16,1	0	0,0	56	100
4	20	35,7	21	37,5	7	12,5	8	14,3	0	0,0	56	100
5	20	35,7	19	33,9	8	14,3	9	16,1	0	0,0	56	100
6	21	37,5	19	33,9	8	14,3	8	14,3	0	0,0	56	100
7	21	37,5	18	32,1	8	14,3	9	16,1	0	0,0	56	100
8	23	41,1	17	30,4	8	14,3	8	14,3	0	0,0	56	100
9	22	39,3	17	30,4	9	16,1	8	14,3	0	0,0	56	100
10	22	39,3	18	32,1	8	14,3	8	14,3	0	0,0	56	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kompensasi adalah:

1. Jawaban responden Besaran gaji/kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (39,3%).
2. Jawaban responden Gaji yang diterima sebanding dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (39,3%).

3. Jawaban responden Struktur gaji jelas dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (37,5%).
4. Jawaban responden Ada perbedaan bayaran yang adil sesuai posisi dan jabatan, responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (37,5%).
5. Jawaban responden Metode pembayaran gaji tepat waktu, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (35,7%).
6. Jawaban responden Pembayaran melalui metode yang mudah dan nyaman, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (37,5%).
7. Jawaban responden Penentuan gaji/bonus berdasarkan kinerja dan kontribusi, mayoritas sangat setuju sebanyak 21 orang (37,5%).
8. Jawaban responden Pegawai merasa adil dengan sistem penentuan bayaran, responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,1%).
9. Jawaban responden Perusahaan memiliki sistem kontrol pembayaran yang baik, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (39,3%).
10. Jawaban responden Kesalahan pembayaran jarang terjadi dan segera diperbaiki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (39,3%).

4.1.4 Uji Asumsi

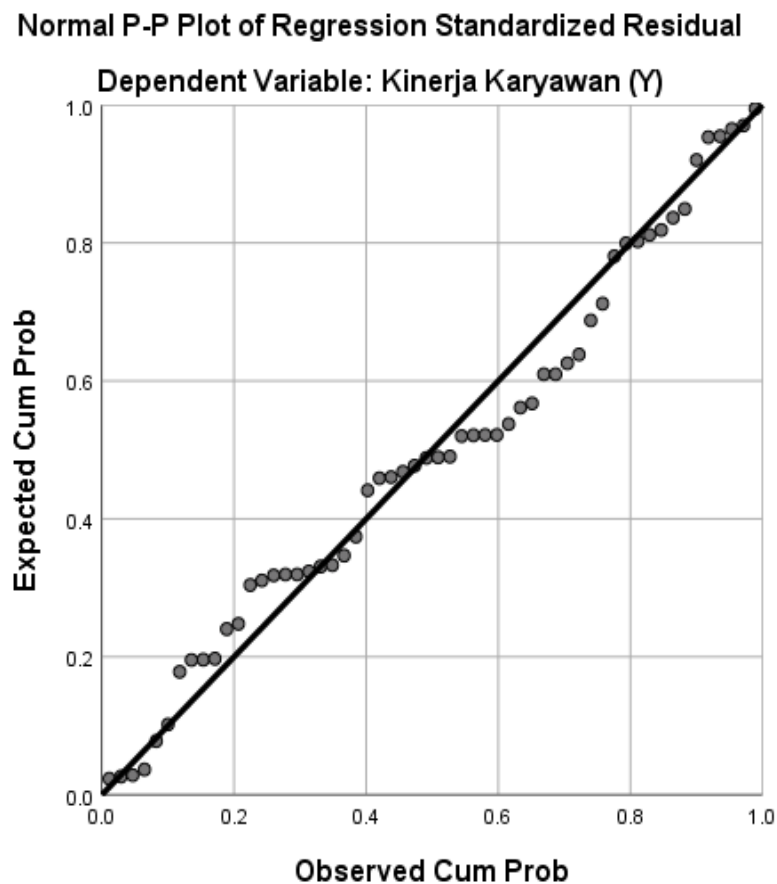
4.1.4.1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al, 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat

melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Uji Kolgomorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31152661
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.085
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data di olah SPSS 26

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig. (2 - tailed) 0,200 $>$ 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al, 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.624	1.604
	Displin Kerja (X2)	.615	1.626
	Kompensasi (X3)	.568	1.759

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah SPSS 26

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1. Nilai tolerance Motivasi sebesar $0,624 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,604 < 10$, maka variable Motivasi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Displin Kerja sebesar $0,615 > 0,10$ dan nilai VIF $1.626 < 10$, maka variabel Displin Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Kompensasi $0,568 > 0,10$ dan nilai VIF $1.759 < 10$, maka variable Kompensasi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

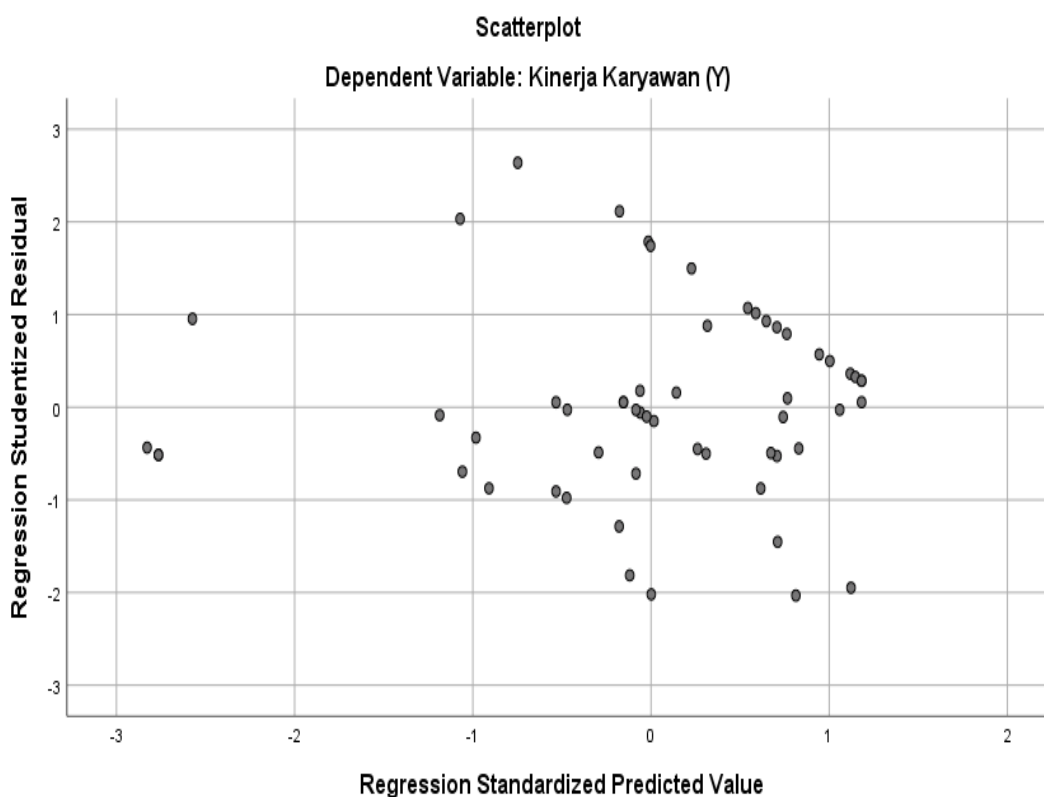
Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al, 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al, 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda:

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.736	3.452	
	Motivasi (X1)	.333	.114	.327
	Displin Kerja (X2)	.311	.110	.317
	Kompensasi (X3)	.185	.078	.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 3.736
2. Motivasi = 0,333
3. Displin Kerja = 0,311
4. Kompensasi = 0,185

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 3.736 + 0,333 X1 + 0,311 X2 + 0,185 X3$$

Dimana keterangannya adalah:

1. Konstanta sebesar 3.736 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi maka nilai Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 3.736.
2. Motivasi sebesar 0,333 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,333 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Displin Kerja sebesar 0,311 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Displin Kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,311 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Kompensasi sebesar 0,185 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,185 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.573	4.43415	2.231
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi (X1), Displin Kerja (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data di olah SPSS 26

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,596 menunjukkan 59,6 % variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k,$$

$$df= 56-4 = 52$$

$$t_{table} = 2.00665$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 26 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.082	.284
	Motivasi (X1)	2.930	.005
	Displin Kerja (X2)	2.824	.007
	Kompensasi (X3)	2.377	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data di olah SPSS 26.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2.930$ dan $t_{tabel} = 2.00665$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.930 > t_{tabel} 2.00665$ Ini berarti H_a ditolak berarti Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,005 $< 0,05$, sehingga H_0

di tolak, ini berarti antara Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penumpang Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

2. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Displin Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2.824$ dan $t_{tabel} = 2.00665$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.824 > t_{tabel} 2.00665$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Displin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,007 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,007 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penumpang Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2.377$ dan $t_{tabel} = 2.00665$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.377 > t_{tabel} 2.00665$ ini berarti H_a ditolak berarti Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,021 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,021 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

4.1.7.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Displin Kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.14 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1511.305	3	503.768	25.622	.000 ^b
	Residual	1022.409	52	19.662		
	Total	2533.714	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi (X1), Displin Kerja (X2)						

Sumber: Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 25.622, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 25.622 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 56-4 = 52 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 2,78$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 25.622 > F_{tabel} 2,78$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_0 di tolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2.930 > t_{tabel} 2.00665$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penumpang Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang dengan berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja

yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Aji & Praptiestrini, 2021).

Motivasi memiliki peranan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, karena motivasi menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, kedisiplinan, serta komitmen yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Bentuk motivasi yang diberikan perusahaan, baik berupa penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan karier, maupun pengakuan atas prestasi kerja, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja yang kurang optimal, serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang suportif, serta sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Dengan motivasi yang terjaga dengan baik, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Adhan & Prayogi, 2021), (Prayogi & Lesmana, 2021), (Astuti et al, 2021), (Prayogi &

Nursudin, 2018), (Sembiring et al, 2021), (Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Susilo et al, 2023), yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.2. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2.824 > t_{tabel} 2.00665$ dan nilai sig $0,007 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan penumpang Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*Job Goals*) (Khair & Hakim, 2020). Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Prayogi & Putri, 2022).

Disiplin kerja memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, karena disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, serta menjaga etika dan sikap profesional dalam bekerja. Kondisi ini berdampak positif terhadap kelancaran proses kerja, efektivitas penggunaan waktu, serta peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian

kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, karena dapat menimbulkan keterlambatan pekerjaan, penurunan produktivitas, serta gangguan koordinasi antarbagian. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan disiplin yang konsisten dan adil, disertai dengan pengawasan serta pemberian sanksi dan penghargaan yang seimbang. Dengan disiplin kerja yang terjaga, karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja individu maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Azhar et al, 2020), (Bahagia & Putri, 2021), (Prayogi et al, 2016), (Yusnandar, 2023) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2.377 > t_{tabel} 2.00665$ dan nilai sig $0,021 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan

termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun (Harpis & Bahri, 2020).

Kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia, karena kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan dan motivasi atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lain, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memicu semangat dalam menyelesaikan tugas, serta mendorong mereka untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang efektif dapat menjadi alat strategis perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas.

Di sisi lain, jika kompensasi yang diberikan kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa tidak dihargai cenderung kurang berinisiatif, menunjukkan penurunan kualitas kerja, dan bahkan berpotensi mencari peluang di perusahaan lain. Oleh karena itu, PT Maxima Daya Indonesia perlu merancang sistem kompensasi yang transparan, adil, dan kompetitif, sehingga karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lubis et al, 2021), (Arif et al, 2019), , (Siswadi et al, 2021), , (Jufrizen, 2017), (Jufrizen,

2016),(Astuti & Sari, 2018), (Farisi & Pane, 2020), (Prayogi & Yani, 2021), menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} 25.622 > F_{tabel} 2,78$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia.

Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum (Lesmana & Prayogi, 2021). Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah (Siswadi, 2017).

Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maxima Daya Indonesia. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan inisiatif tinggi, disiplin kerja memastikan karyawan mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, sementara kompensasi kerja memberikan penghargaan yang adil atas usaha dan kontribusi mereka. Ketiga faktor ini saling

terkait; misalnya, motivasi yang tinggi tanpa disiplin kerja dapat menghasilkan kinerja yang tidak konsisten, dan kompensasi yang memadai dapat memperkuat motivasi sekaligus mendukung disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, karyawan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, serta loyalitas terhadap perusahaan yang meningkat. Sebaliknya, jika salah satu faktor tidak diperhatikan- misalnya disiplin rendah atau kompensasi tidak adil maka kinerja karyawan dapat menurun meski motivasi mereka tinggi. Oleh karena itu, PT Maxima Daya Indonesia perlu menerapkan strategi manajemen yang terpadu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, menegakkan disiplin secara konsisten, dan memberikan kompensasi yang adil, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wijaya & Laily, 2021), (Jufrizen, 2018), (Nelizulfa, 2018), (Sanjaya & Prijati, 2020) dan (Sherlie & Hikmah, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diperoleh Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia berarti peningkatan motivasi karyawan baik melalui supervisi, hubungan kerja, maupun penghargaan atas keberhasilan dapat meningkatkan kinerja mereka
2. Secara parsial diperoleh maka Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia, berarti karyawan yang memiliki disiplin tinggi misalnya dalam kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik
3. Secara parsial diperoleh maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia berarti pemberian kompensasi yang memadai baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.
4. Secara simultan diperoleh diperoleh Motivasi, Displin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia berarti ketiga faktor ini secara bersamaan menjadi penentu utama kinerja karyawan; peningkatan motivasi, disiplin, dan

kompensasi akan berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas karyawan di perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut:

1. PT. Maxima Daya Indonesia diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Perusahaan disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin kerja dengan menegakkan peraturan secara konsisten dan adil, meningkatkan pengawasan, serta memberikan sanksi dan penghargaan yang seimbang sehingga karyawan lebih patuh terhadap aturan yang berlaku..
3. PT. Maxima Daya Indonesia diharapkan dapat meninjau kembali sistem kompensasi yang diberikan agar sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja karyawan..
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu Motivasi, Displin Kerja, dan Kompensasi. Masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada Karyawan Pada PT. Maxima Daya Indonesia, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada karyawan perusahaan perusahaan besar.
3. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Aji, C. C. B., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19(2), 129–139.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Astuti, R. Y., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Aditty, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Romdhoni, L., Mahdi, M. W. B., & Hasan, M. F. (2021). Manajemen Kinerja. *Ponorogo: CV. Nata Karya*.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Analysis of Factors Affecting Morale Spirit of Work. *Injects International Journal Of Economic Technology and Social Sciences*, 2(1), 29–35.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

- Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Salemba Empat.
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Farisi, S., & Sipayung, L. A. (2022). Antaseden Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 106–118.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. *Jakarta. Erlangga*.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh

- Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kaswan, K. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manja, E., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 2(1), 13–26.
- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurhasanah, R., Sudiarti, S., & Rusliana, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Yayasan Pesantren Cintawana Kabupaten Tasikmalaya. *Social Science Research Journal*, 1(1), 74–84.

Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER)*, 122–127.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426.

Prayogi, M. A., & Nursudin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222.

Prayogi, M. A., & Putri, C. A. (2022). Effect Of Training And Work Ethic On Employee Performance. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 15–25.

Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environmet On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 211–220.

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.

Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Saban, R., Soleman, M. M., & Kamis, R. A. (2022). Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Ternate. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 606–613.

Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11), 1–13.

Satria, I. G. N. A. O., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Displin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. *Emas*, 5(12), 17–27.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 131–144.

Sherlie, S., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *MOTIVASI*, 5(1), 756–765.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jamiyatul Washliyah Amplas Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 34–44.

Sobirin, A. (2020). *Manajemen Kinerja, Universitas Terbuka*. Universitas Terbuka.

Subyantoro, A., & Suwanto, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Gramedia Pustaka.

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suhardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Creative Agung*, 12(2), 103–114.

Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223–229.

Suryani, S., & Hendrayadi, H. (2019). *Metode Riset Kuantitatif*. Prenadamedia Grup.

Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.

Suwatno, S. (2020). *Komunikasi Organisasi Kontemporer*. Simbiosis.

Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4), 1–11.

- Wukir, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo.
- Yusnandar, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal SALMAN (Sosial Dan Manajemen)*, 4(1), 37–53.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUISIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR

Medan, Januari 2026

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian penelitian sebagai Mahasiswa Program Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya:

Nama : Jihan Fadillah Prasetya

NPM : 1905160099

Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAXIMA DAYA INDONESIA”

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini secara jujur dan apa adanya. Semua data/informasi yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah.

Terima Kasih yang tak terhingga peneliti ucapkan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I atas kesediaannya meluangkan waktunya untuk membantu peneliti.

Hormat Saya

Peneliti

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jihan Fadillah Prasetya

I. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner dimohonkan kepada responden terlebih dahulu mengisi identitas sesuai dengan formulir isian yang disediakan.
2. Bacalah pertanyaan secara teliti dan berikan tanda (X) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar.
3. Dimohonkan untuk mencoba menganalisis pertanyaan secara intensif dan jawaban sesuai dengan pendapat sendiri tanpa paksaan pihak manapun, karena tidak ada pertanyaan yang benar atau salah.
4. Dimohonkan untuk tidak mendiskusikan pertanyaan dengan pihak lain.

II. Identitas Responden

No. Responden : ..

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMP

SMA

S1

S2

Lainnya

Lama Bekerja: < 5 Tahun 5- Tahun 0 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia dalam kolom pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

1. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Pekerjaan jarang terjadi kesalahan					
Kuantitas						
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Mampu menangani beban kerja sesuai kapasitas					
Kehandalan						
5	Bisa diandalkan untuk menyelesaikan tugas					
6	Tepat waktu dalam menghadiri rapat atau pekerjaan					
Sikap						
7	Bersikap profesional dalam bekerja					
8	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja					

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

2. Motivasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan						
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
2	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan					
Prestasi yang dicapai						
3	Merasa puas dan bangga ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas					
Pengembangan diri						
5	Berinisiatif mengikuti pelatihan atau belajar keterampilan baru					
6	Menerima kritik dan saran untuk meningkatkan kemampuan diri					
Kemandirian dalam bertindak						
7	Mampu menyelesaikan masalah secara mandiri					
8	Menunjukkan inisiatif dalam menjalankan tugas					

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

3. Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Mematuhi semua peraturan perusahaan						
1	Selalu mengikuti peraturan dan tata tertib perusahaan					
2	Tidak pernah melanggar aturan kerja atau prosedur					
Penggunaan waktu secara efektif						
3	Menggunakan waktu kerja dengan produktif					
4	Tidak menunda-nunda pekerjaan					
Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas						
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan					
6	Selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan					
Tingkat absensi						
7	Jarang atau tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin					
8	Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja					

4. Kompensasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Bayaran						
1	Besaran gaji/kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					
2	Gaji yang diterima sebanding dengan beban kerja					
Struktur Pembayaran						
3	Struktur gaji jelas dan mudah dipahami					
4	Ada perbedaan bayaran yang adil sesuai posisi dan jabatan					
Metode Pembayaran						
5	Metode pembayaran gaji tepat waktu					
6	Pembayaran melalui metode yang mudah dan nyaman					
Penentuan Bayaran						
7	Penentuan gaji/bonus berdasarkan kinerja dan kontribusi					
8	Pegawai merasa adil dengan sistem penentuan bayaran					
Kontrol Pembayaran						
9	Perusahaan memiliki sistem kontrol pembayaran yang baik					
10	Kesalahan pembayaran jarang terjadi dan segera diperbaiki					

TABULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN

1. Kinerja Karyawan (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
A01	5	4	5	5	4	5	5	4	37
A02	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A03	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A04	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A05	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A06	5	4	2	4	5	3	2	4	29
A07	3	4	3	5	5	3	3	3	29
A08	3	3	3	5	3	5	5	3	30
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A13	3	3	3	3	5	3	3	5	28
A14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A16	5	3	5	5	3	5	3	3	32
A17	5	3	3	5	5	5	3	5	34
A18	3	3	5	5	5	3	3	3	30
A19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A21	4	4	4	4	5	4	4	5	34
A22	5	4	4	4	5	4	4	5	35
A23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A24	5	4	5	4	5	5	4	4	36
A25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A26	3	3	3	2	5	3	3	4	26
A27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A28	5	3	3	3	3	3	3	3	26
A29	5	5	3	3	3	3	5	3	30
A30	3	3	5	3	3	3	3	3	26
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A32	3	3	3	3	5	3	3	3	26
A33	5	5	4	4	5	5	5	5	38
A34	3	3	3	3	2	3	3	3	23
A35	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A37	3	3	3	3	5	3	3	3	26

A18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A24	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A25	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A34	2	2	2	2	4	4	2	2	20
A35	2	2	2	2	2	3	2	2	17
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A37	3	3	3	3	3	4	3	3	25
A38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A42	5	5	4	5	5	5	5	5	39
A43	5	5	4	5	5	5	5	5	39
A44	5	5	5	5	4	5	5	5	39
A45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A51	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A56	3	3	5	3	3	3	3	5	28

3. Disiplin Kerja (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A02	5	4	5	4	5	4	4	5	36
A03	4	4	4	4	4	5	4	4	33
A04	5	5	3	2	2	5	3	5	30
A05	5	3	3	3	2	3	3	3	25
A06	4	3	3	4	5	2	4	3	28
A07	4	4	4	4	5	5	2	4	32
A08	2	4	5	2	5	5	5	2	30
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A11	5	4	5	5	4	5	4	4	36
A12	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A13	5	4	5	5	5	5	4	4	37
A14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A15	5	5	4	5	5	5	5	5	39
A16	4	4	5	4	4	4	4	4	33
A17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A18	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A24	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A25	5	5	3	5	5	5	5	5	38
A26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
A27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A28	3	2	3	3	3	3	3	3	23
A29	3	3	3	3	3	2	3	3	23
A30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A31	5	3	3	3	3	3	3	3	26
A32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A33	4	5	2	4	4	5	5	5	34
A34	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A35	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A36	5	5	5	5	2	5	5	5	37
A37	3	5	4	3	5	5	5	4	34
A38	5	5	5	5	5	2	5	5	37
A39	5	5	5	5	5	5	2	5	37

A40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A41	5	5	5	5	5	5	5	2	37
A42	5	5	5	5	5	5	5	4	39
A43	4	4	5	4	4	5	4	4	34
A44	3	3	4	3	3	3	3	3	25
A45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A47	3	3	3	3	3	5	5	5	30
A48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A49	4	5	4	4	3	4	4	4	32
A50	2	2	3	2	5	4	3	4	25
A51	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A52	5	5	3	4	5	5	5	4	36
A53	5	4	5	5	5	5	5	5	39
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A55	5	4	5	5	5	5	5	4	38
A56	3	5	4	3	3	3	3	3	27

4. Kompensasi (X3)

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X.3.9	X3.10	TOTAL
A01	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
A02	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
A03	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A04	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	41
A05	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	34
A06	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A07	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
A08	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
A11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A14	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	34
A15	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
A16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
A17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42

