

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Florindo Makmur (SB7))

Hezky Yonathan^{1)*}, M Yusuf S Barusman²⁾

¹⁾hezky.21011009@student.ubl.ac.id, ²⁾yusuf.barusman@ubl.ac.id

¹²⁾Universitas Bandar Lampung

Jl.Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuan Ratu,Kedaton 35142, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia

Jejak Artikel:

Upload: 05 Januari 2025;
Revisi: 08 Januari 2025;
Diterima: 11 Januari 2025;
Tersedia online: 10 Februari 2025

Kata Kunci:

Disiplin Kerja;
Kinerja Karyawan;
Kompensasi;
Kuantitatif;
Motivasi Kerja;

ABSTRAK

Temuan ini mengidentifikasi kaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, serta kompensasi pada kinerja karyawan di PT. Florindo Makmur (SB7). Metode penelitian ini adalah kuantitatif, penentuan jumlah sampel dilakukan melalui teknik *Total Sampling*. Populasi diambil dari Karyawan PT. Florindo Makmur (SB7). Ukuran populasi yang diketahui adalah 40 karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Florindo Makmur (SB7) Kecamatan Seputihbanyak, Lampung Tengah, Lampung. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu November-Desember 2024. Besarnya penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Data primer diambil menggunakan kuisioner via *google form* dan pertanyaan yang diambil sesuai dengan setiap indikator variabel menggunakan metode skala *Likert* (1-4). Data sekunder bersumber dari penelitian jurnal terdahulu yang menggunakan metode kuantitatif sesuai dengan topik temuan ini. Temuan ini menerapkan Uji Instrument yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Serta analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis melalui Uji t parsial dan Uji F simultan dan Koefisien Determinasi (R^2) serta IBM SPSS *Statistics* 23. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,6% pada kinerja karyawan di PT. Florindo Makmur (SB7).

PENDAHULUAN

Karyawan adalah elemen penting dalam organisasi perusahaan yang tidak dapat dipisahkan, karena mereka memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan PT. Florindo Makmur (SB7). Dengan semakin beragamnya karakter manusia perusahaan dihadapkan pada tantangan yang semakin rumit dalam mengatur sumber daya

* Corresponding author

manusia. Dalam banyak perusahaan, terkadang terlihat bahwa tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerja optimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa target belum tercapai sepenuhnya, tingkat absensi tinggi, dan kurangnya motivasi untuk mengembangkan diri.

Motivasi kerja muncul sebagai faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di PT. Florindo Makmur (SB7). Menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami penurunan motivasi kerja yang tercermin dari menurunnya semangat kerja, kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, serta rendahnya tingkat partisipasi dalam kegiatan perusahaan. Kondisi ini semakin diperburuk ketika perusahaan tidak memiliki sistem yang memadai untuk membangun dan mempertahankan motivasi karyawan, seperti program pengembangan karir yang tidak jelas. (Andrey R. H et al., 2019) Motivasi kerja adalah dorongan usaha seorang karyawan untuk meraih sasaran dan keberhasilan bersama dalam organisasi perusahaan.

Disiplin kerja juga menjadi sorotan penting dalam dinamika organisasi modern. Fenomena ketidaksiplinan masih kerap ditemui di PT. Florindo Makmur (SB7), seperti keterlambatan masuk kerja, ketidakpatuhan terhadap prosedur standar operasional, dan penggunaan waktu kerja yang tidak efektif. Dampak ini tidak hanya dirasakan pada produktivitas individu., tetapi juga mempengaruhi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang tidak memiliki sistem pengendalian disiplin yang baik cenderung mengalami penurunan efektivitas dan efisiensi operasional. (Ichsan et al., 2020) Disiplin kerja ialah perilaku yang mencerminkan rasa hormat, dan taat pada peraturan yang ada, baik yang tercantum secara resmi maupun bersifat informal. Di samping itu, disiplin kerja juga mencakup kesiapan melakukan tugas dengan rasa tanggung jawab dan menerima konsekuensi jika terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan.

Kompensasi menjadi aspek fundamental lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi di PT. Florindo Makmur (SB7) adalah ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterapkan perusahaan. Meliputi ketidaksesuaian antara beban kerja dengan gaji diterima, sistem penghargaan yang tidak adil, serta kurangnya transparansi dalam penentuan kompensasi. Akibatnya, banyak karyawan yang merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya loyalitas dan komitmen pada perusahaan. Menurut (Soetrisno, 2020) Kompensasi adalah fungsi manajerial vital yang harus dijalankan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan yang telah berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi."

Ketiga faktor tersebut - motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi - membentuk sebuah dinamika yang saling terkait dan berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan. Fenomena ini menjadi semakin kompleks dengan adanya perubahan paradigma kerja, Perusahaan yang tidak mampu mengelola ketiga aspek ini dengan baik berisiko mengalami penurunan kinerja organisasi, kehilangan talenta terbaik, dan kesulitan dalam memenuhi target strategis mereka. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang kaitan antara ketiga faktor pada kinerja karyawan menjadi sangat penting. Ini akan membantu PT. Florindo Makmur (SB7) dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian tentang dampak ketiga faktor ini terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan, mengingat dinamika dunia kerja yang semakin berkembang dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Temuan ini mengidentifikasi kaitan antara: (1) Pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. Florindo Makmur (SB7); (2) Pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT.

Florindo Makmur (SB7); (3) Pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan PT. Florindo Makmur (SB7); (4) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi pada kinerja karyawan PT. Florindo Makmur (SB7).

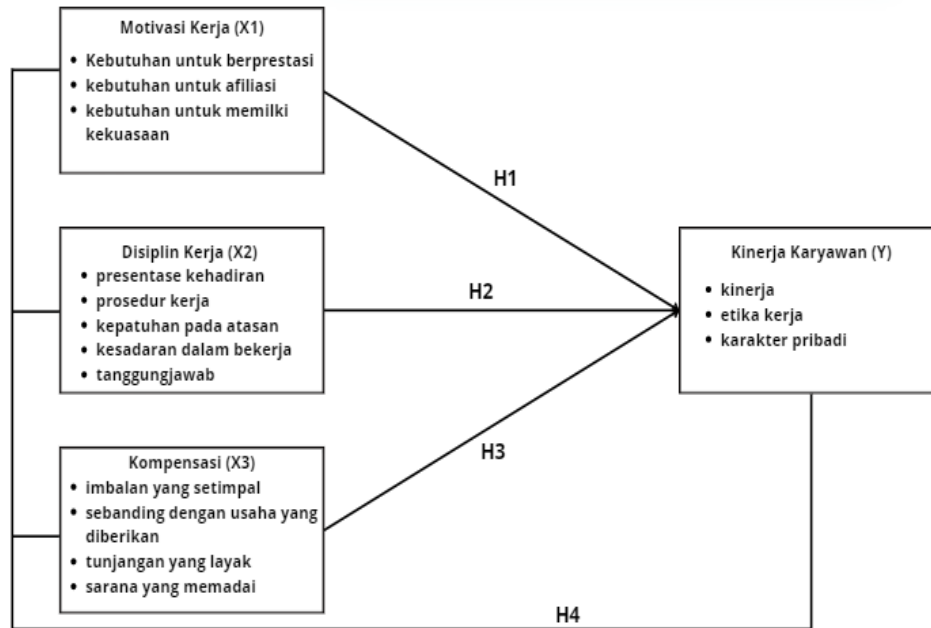
Teori Keseimbangan (*Theory Balance*) digunakan sebagai dasar. Wexley dan Yukl dalam (Sinambela, 2016). Menjelaskan bahwa kinerja adalah wujud nyata dari penerapan teori keseimbangan. Mereka berpendapat bahwa seseorang akan mencapai kinerja terbaik jika ia menerima imbalan yang adil (*benefit*) dan adanya insentif (*inducement*) yang sesuai dalam pekerjaannya, secara wajar dan rasional (*reasonable*).

(Hoar et al., 2021) Motivasi adalah dorongan seseorang dalam mengambil keputusan, baik dalam bentuk dorongan internal maupun eksternal, yang bisa bersifat positif maupun negatif. Sedangkan motivasi kerja adalah faktor yang memicu dorongan setiap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat. (Adha et al., 2019) Motivasi dapat diartikan sebagai pemberian energi penggerak individu untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga mereka mampu berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan menjunjung tinggi integritas, dengan segala usaha untuk meraih kepuasan. Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut Busro (2020). Didalam jurnal (Abida & Surabagiareta, 2021)Kebutuhan untuk berprestasi. 2) Kebutuhan untuk afiliasi. 3) Kebutuhan memiliki kekuasaan.

(Dunan & Sari, 2023) Menegaskan bahwa karyawan diarahkan pada standar kedisiplinan yang tegas, mereka cenderung memperhatikan mutu kerja, menaati aturan, serta melakukan sumbangsih yang besar kepada perusahaan. (Agustini & Dewi, 2018) Secara prinsip, ada berbagai indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi. Beberapa indikator disiplin: (1) Presentase kehadiran, (2) Prosedur kerja, (3) Kepatuhan pada atasan, (4) Kesadaran dalam bekerja, (5) Tanggung jawab.

(Akbar et al., 2021) Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan finansial dan tunjangan karyawan sebagai konsekuensi dari ikatan kerja. (Purnama & Indrawijaya, 2022) Kompensasi merupakan bentuk imbalan atas kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas individu di dalam organisasi. Dapat berupa imbalan finansial dan penghargaan yang bersifat non-finansial. (Azhar et al., 2020) Indikator kompensasi karyawan yaitu: 1. imbalan yang setimpal 2. sebanding dengan usaha yang diberikan 3. Tunjangan yang layak 4. sarana yang memadai.

(Pratama & Wardani, 2018) Kinerja karyawan adalah tindakan konkret yang mencerminkan target kerja karyawan sesuai dengan peran mereka kepada perusahaan. Perusahaan dapat mengambil berbagai langkah untuk mendorong kinerja karyawan, seperti memastikan kesesuaian insentif, memperhatikan masa kerja, dan mengatur pembagian tugas dengan tepat.(Rizqia & Nurani, 2024). Menegaskan kinerja adalah pencapaian hasil individu atau kelompok didalam suatu organisasi, sesuai dengan peran yang dimiliki, bertujuan untuk mendukung organisasi agar tidak melanggar peraturan, serta sejalan dengan etika dan moral. (Sinaga, 2022). Menegaskan kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas individu dalam organisasi, dan berdampak bagi beberapa faktor, dengan tujuan memenuhi target perusahaan dengan jangka waktu yang ditentukan. Ada beberapa indikator dalam penilaian kinerja (Abida & Surabagiareta, 2021) :1) Kinerja, 2) Etika kerja, 3) Karakter pribadi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Kaitan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Kaitan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Kaitan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Kaitan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif antara variabel independen dan variabel dependen melalui pemahaman terhadap karakteristik suatu kondisi. Data yang dikumpulkan didasarkan pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan deskriptif kuantitatif diterapkan untuk menggali fakta dan memberikan interpretasi berdasarkan data yang akurat, sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran yang sistematis yang didukung oleh sumber yang valid.

Populasi diambil dari Karyawan PT. Florindo Makmur (SB7). Ukuran populasi yang diketahui adalah 40 karyawan di tahun 2024. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Florindo Makmur (SB7) Kecamatan Seputihbanyak, Lampung Tengah, Lampung. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu November-Desember 2024. Besarnya penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dilakukan sebab. (Sugiyono, 2018) Jika populasi dibawah 100, jadi semua populasi akan diambil menjadi sampel, di mana seluruh anggota diteliti untuk mendapatkan data yang lebih lengkap. Maka responden yang akan diteliti adalah semua karyawan PT. Florindo Makmur (SB7) sebanyak 40 orang.

Data primer diambil menggunakan kuisisioner via google form dan pertanyaan yang diambil sesuai dengan setiap indikator variabel. Dan temuan ini menggunakan metode skala likert (1-4). Data sekunder bersumber dari penelitian jurnal terdahulu yang menggunakan metode kuantitatif sesuai dengan topik temuan ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan untuk berprestasi	1. Saya berupaya memenuhi sasaran pekerjaan yang telah ditentukan.
		2. Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
		3. Saya berusaha meningkatkan keterampilan dan kemampuan saya.
	Kebutuhan untuk afiliasi	4. Saya merasa senang dapat bekerja sama dengan rekan kerja.
		5. Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi saya di tempat kerja.
	Kebutuhan untuk kekuasaan	6. Saya berusaha untuk memperoleh posisi atau jabatan yang lebih tinggi.
		7. Saya merasa termotivasi untuk menjadi panutan atau teladan bagi rekan kerja.
Disiplin Kerja (X2)	Presentase kehadiran	1. Saya tiba di tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.
	Prosedur kerja	2. Saya mematuhi tata cara kerja yang berlaku di tempat kerja.
		3. Saya patuh dan taat pada perintah atasan.
	Kepatuhan pada atasan	4. Saya memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja dengan baik.
		5. Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan..
		6. Saya berusaha untuk tidak melanggar etika kerja.
		7. Saya bersedia menerima konsekuensi atas tindakan yang saya lakukan.
Kompensasi (X3)	Imbalan yang setimpal	1. Gaji yang saya terima sudah sebanding dengan standar industri untuk posisi dan pengalaman yang saya miliki.
		2. Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.
		3. Gaji yang saya terima sudah sebanding dengan pekerjaan yang saya jalani.
	Sebanding dengan usaha yang diberikan	4. Perusahaan menyediakan tunjangan kesehatan yang memadai sesuai kebutuhan saya.
		5. Perusahaan menyediakan cuti yang memadai untuk kebutuhan istirahat saya.
		6. Tunjangan yang saya terima (seperti asuransi, cuti, atau tunjangan lainnya) sudah sesuai dengan kebutuhan saya.
		7. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan (seperti meja, kursi, komputer) sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya.
Kinerja Karyawan (Y)	Sarana yang memadai	1. Saya dapat memenuhi target kerja yang telah ditentukan.
		2. Kualitas hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan.
	Kinerja	3. Saya bersikap ramah dan sopan kepada rekan kerja.
		4. Saya siap memberikan bantuan kepada rekan kerja yang memerlukannya.
		5. Saya memiliki inisiatif untuk meningkatkan kinerja.
	Etika kerja	6. Saya menjalankan tugas saya dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi.
		7. Saya bersemangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan.
Karakter pribadi		

Temuan ini menerapkan Uji Instrument yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Serta analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis melalui Uji t parsial dan Uji F simultan dan Koefisien Determinasi (R^2) serta IBM SPSS *Statistics* 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Nil sig	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,516	0,312	0,001	Valid
	X1.2	0,491	0,312	0,001	Valid
	X1.3	0,629	0,312	0,000	Valid
	X1.4	0,621	0,312	0,000	Valid
	X1.5	0,579	0,312	0,000	Valid
	X1.6	0,663	0,312	0,000	Valid
	X1.7	0,518	0,312	0,001	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,701	0,312	0,000	Valid
	X2.2	0,668	0,312	0,000	Valid
	X2.3	0,618	0,312	0,000	Valid
	X2.4	0,606	0,312	0,000	Valid
	X2.5	0,736	0,312	0,000	Valid
	X2.6	0,727	0,312	0,000	Valid
	X2.7	0,726	0,312	0,000	Valid
Kompensasi	X3.1	0,805	0,312	0,000	Valid
	X3.2	0,851	0,312	0,000	Valid
	X3.3	0,763	0,312	0,000	Valid
	X3.4	0,748	0,312	0,000	Valid
	X3.5	0,616	0,312	0,000	Valid
	X3.6	0,885	0,312	0,000	Valid
	X3.7	0,606	0,312	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,629	0,312	0,000	Valid
	Y1.2	0,445	0,312	0,003	Valid
	Y1.3	0,660	0,312	0,000	Valid
	Y1.4	0,689	0,312	0,000	Valid
	Y1.5	0,593	0,312	0,000	Valid
	Y1.6	0,514	0,312	0,001	Valid
	Y1.7	0,700	0,312	0,000	Valid

Sumber : Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

Syarat untuk menentukan validitas:

Jika nilai sig. < 0,005 maka variabel dinyatakan valid. Keseluruhan variabel yang diteliti menggunakan rumus validitas dikatakan valid karena nilai R_{hitung} diperoleh > dari nilai R_{tabel}, yaitu 0,312 dari angka N = 40.

Uji Reliabilitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,656	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,809	Reliabel
3	Kompensasi	0,873	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,729	Reliabel

Sumber : Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

Tabel 3. Menjelaskan bahwa keseluruhan variabel memperoleh hasil angka Cronbach Alpha > 0,60 dapat ditarik kesimpulan semua hasil pengujian realibilitas terhadap semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal	Mean		.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		1.56228027
Most Extreme	Absolute		.117
Differences	Positive		.084
	Negative		-.117
Test Statistic			.117
Asymp. Sig. (2-tailed)			.180 ^c

Sumber: Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

Tabel 4. Mengindikasikan angka probabilitas sig. $0,180 > 0,05$ yang menyatakan data tersebut normal.

Uji Multikolinieritas

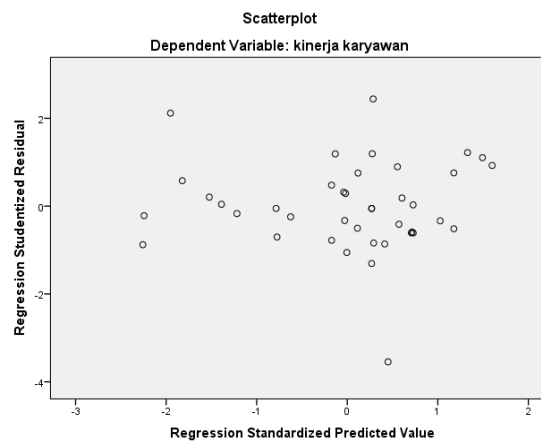
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	VIF
		Tolerance	
1	(Constant)		
	motivasi kerja	.656	1.524
	disiplin kerja	.755	1.325
	kompensasi	.841	1.190

Sumber : Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

Tabel 5. Mengindikasikan bahwa seluruh variabel berfungsi sebagai acuan dalam model regresi yang memiliki angka VIF yang relatif rendah, dengan semua nilai berada < 10 serta nilai toleransi untuk setiap variabel $> 0,01$ atau 10%. Ini menegaskan tidak ditemukannya masalah multikolinieritas serta telah memenuhi model regresi yang baik.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

Gambar 2. Menampilkan pola yang tidak begitu jelas. Selain itu, titik tersebar di sumbu Y > 0 dan < 0. Menegaskan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.912	2.984		.976	.336
motivasi kerja	.280	.134	.273	2.085	.044
disiplin kerja	.572	.116	.603	4.946	.000
kompensasi	-.006	.078	-.010	-.083	.935

Sumber : Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

$$Y = 2,912 + 0,280X_1 + 0,572X_2 + (-0,006X^3) + \varepsilon \quad (1)$$

Nilai konstanta (a) yang sebesar 2,912 menegaskan angka yang positif, berarti jika X1,X2, dan X3 bernilai nol, dan Y akan mencapai 2,912 poin. Hasil dari uji variabel X1 menunjukkan nilai 0,280 berarti Y bertambah senilai 0,280 menunjukkan variabel bebas bernilai konsisten menunjukkan adanya pengaruh positif. Hasil pengujian variabel X2 menunjukkan nilai 0,572 berarti Y meningkat di nilai sebesar 0,572 yang menyatakan variabel bebas bernilai konsisten menunjukkan adanya pengaruh positif. Hasil pengujian variabel X3 menunjukkan nilai -0,006 berarti Y menurun di nilai -0,006 yang menyatakan variabel bebas bernilai tidak konsisten menunjukkan adanya pengaruh negatif.

Uji Parsial t

Tabel 7. Hasil Uji Parsial t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2.912	2.984		.976	.336			
motivasi kerja	.280	.134	.273	2.085	.044	.656	1.524	
disiplin kerja	.572	.116	.603	4.946	.000	.755	1.325	
kompensasi	-.006	.078	-.010	-.083	.935	.841	1.190	

Sumber : Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

Hasil Interpretasi uji

Berdasarkan nilai sig. 0,044 < 0,05 serta Thitung > 1,688. Kesimpulannya, bahwa hipotesis H1 diterima, yang mengindikasikan sebesar 2,085 yang bahwa variabel X1 berdampak pada variabel Y. Berdasarkan nilai sig. 0,000 < 0,05 serta Thitung > 1,688. Kesimpulannya, bahwa hipotesis H2 diterima, yang mengindikasikan sebesar 4,946 yang bahwa variabel X2 berdampak pada variabel Y. Berdasarkan nilai sig. 0,935 > 0,05 serta Thitung < 1,688. Kesimpulannya, bahwa hipotesis H3 ditolak, yang mengindikasikan -0,083 yang bahwa variabel X3 tidak berdampak terhadap variabel Y.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

		ANOVA ^A				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.587	3	46.862	17.723	.000 ^b
	Residual	95.188	36	2.644		
	Total	235.775	39			

Sumber : Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

Tabel 8. Menjelaskan angka sig. $0,000 < 0,05$, dimana Fhitung bernilai $17,723 > Ftabel$ 3,25. Jadi, H4 diterima, menunjukkan X1,X2, dan X3 memiliki dampak terhadap Y.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.772 ^a	.596	.563	1.62607	

Sumber : Olah data IBM SPSS stastictics 23 (2024)

Tabel 9. Mengindikasikan angka *R Square* adalah 0.596. Di angka tersebut motivasi kerja, disiplin kerja, serta kompensasi berdampak pada kinerja karyawan dengan angka 59,6%, sisanya sebesar 41,4% disebabkan variabel diluar Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, serta Kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja merupakan elemen krusial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Florindo Makmur (SB7), penurunan motivasi kerja terlihat dari rendahnya semangat dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas. Menurut (Adha,R.N et al.,2019). Motivasi merupakan pendorong semangat kerja, akan tetapi karyawan bekerja dengan optimal serta penuh integritas. Beberapa indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan untuk mencapai prestasi, menjalin hubungan (berafiliasi), dan memperoleh kekuasaan. Ketika motivasi tinggi, karyawan cenderung lebih produktif serta berkomitmen pada tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja berdampak besar pada kinerja karyawan PT. Florindo Makmur (SB7), masalah disiplin seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur sering terjadi. Menurut Siagian dalam jurnal (Ichsan et al., 2020). Disiplin kerja mencerminkan sikap menghormati peraturan yang berlaku dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Tingkat kehadiran, tata cara kerja, dan tanggung jawab merupakan indikator disiplin yang penting(Akhsan & Pendrian, 2024). Perusahaan dengan sistem pengendalian disiplin yang baik akan melihat peningkatan efektivitas operasional dan produktivitas tim.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi adalah elemen yang berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan PT. Florindo Makmur (SB7), ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi sering muncul akibat Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang dilakukan dan kompensasi yang diperoleh. (Soetrisno, 2020) menyatakan bahwa kompensasi harus adil untuk menjaga loyalitas karyawan.

Indikator kompensasi meliputi gaji yang sesuai, insentif yang adil, dan fasilitas yang memadai. Apabila karyawan merasakan penghargaan melalui kompensasi yang sesuai, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Ketiga faktor—motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi—berinteraksi satu sama lain serta mempengaruhi kinerja karyawan PT. Florindo Makmur (SB7). Perusahaan yang mampu mengelola ketiga aspek ini dengan baik akan meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan strategis mereka. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketika motivasi tinggi, disiplin baik, dan gaji yang adil, maka kinerja karyawan PT. Florindo Makmur (SB7) akan meningkat secara signifikan

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian di PT. Florindo Makmur (SB7), dapat disimpulkan: Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel (motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya pengelolaan ketiga aspek tersebut untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan.

REKOMENDASI

Peningkatan Program Motivasi, PT. Florindo Makmur (SB7) perlu mengembangkan Program-program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja meliputi pelatihan pengembangan karir, penghargaan bagi karyawan berprestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Penguatan Disiplin Kerja, PT. Florindo Makmur (SB7) harus menerapkan sistem pengendalian disiplin yang lebih ketat dan adil, termasuk memberikan sanksi bagi pelanggaran disiplin dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi.

Evaluasi Sistem Kompensasi, Melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap sistem kompensasi agar lebih adil dan transparan. Ini termasuk memberikan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan serta memastikan bahwa gaji mencerminkan beban kerja.

Monitoring dan Evaluasi Berkala, Melakukan monitoring berkala terhadap ketiga faktor ini untuk menilai efektivitas kebijakan yang diterapkan serta melakukan penyesuaian untuk mencapai target yang maksimal dalam kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abida, N., & Surabagiareta, I. K. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PUSVETMA. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1). <https://doi.org/10.36456/jsbr.v2i1.3380>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan

- Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09>
- Akbar, M. F., Prasada, D., SAfiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sunarsi & H. Wijoyo, Eds.). Insan Cendikia Mandiri. https://www.researchgate.net/publication/349881443_Seminar_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia
- Akhsan, L., & Pendrian, O. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 259–268. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1506>
- Andrey R. H, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22376>
- 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. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530–537. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178>
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Purnama, E., & Indrawijaya, S. (2022). PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT. TRANSPORTASI GAS INDONESIA CABANG JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 569–575. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.16476>
- Rizqia, D. N., & Nurani, N. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan DPH PT. Bio Farma (Persero). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(3), 1206–1215. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i3.885>
- Sinaga, H. E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Non ASN di RSUP Fatmawati Tahun 2021* [Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju]. <http://repository.uima.ac.id/xmlui/handle/123456789/6703>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (S. Suryani & R. Damayanti, Eds.). PT Bumi Aksara.

[http://repo.darmajaya.ac.id/4507/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Mem bangun%20Kerja%20yang%20Solid%20untuk%20Meningkatkan%20Kinerja%20by%20Pr of.%20Dr.%20Lijan%20Poltak%20Sinambela%20%28z-lib.org%29.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/4507/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Mem%20bangun%20Kerja%20yang%20Solid%20untuk%20Meningkatkan%20Kinerja%20by%20Prof.%20Dr.%20Lijan%20Poltak%20Sinambela%20%28z-lib.org%29.pdf)

Soetrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.