

## Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero)

Irwanto Dwi Tama<sup>1</sup>, A. Indah Anggerwati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: [indahanggerwati2712@hgmail.com](mailto:indahanggerwati2712@hgmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, compensation and work discipline on the performance of PT employees. Sang Hyang Seri (Persero) in Sidenreng Rappang Regency, either partially or simultaneously. Using saturated sampling techniques, this research involved 39 employees as samples. The research results show that partially, work motivation ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) have a positive and significant effect on performance, while work discipline ( $X_3$ ) has no significant effect. Simultaneously, these three variables have an influence on employee performance, with a calculated F value of 18.921 which is greater than the F table of 2.87 and a probability of 0.000 which is below the significant value of 0.05. This aim is to determine the influence of motivation, compensation and work discipline on the performance of PT employees. Sang Hyang Seri (Persero) in Sidenreng Rappang Regency, either partially or simultaneously. Using saturated sampling techniques, this research involved 39 employees as samples. The research results show that partially, work motivation ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) have a positive and significant effect on performance, while work discipline ( $X_3$ ) has no significant effect. Simultaneously, these three variables have an influence on employee performance, with a calculated F value of 18.921 which is greater than the F table of 2.87 and a probability of 0.000 which is below the significant value of 0.05.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Discipline

### I. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan tentu yang membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Tak kalah pentingnya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang dimana merupakan balas jasa yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. (Anggerwati & Lukman, 2023)

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Anggerwati & Syamsuriana, 2023) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dan merupakan sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan.

Peneliti ingin melakukan penelitian di PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Kabupaten Sidenreng Rappang untuk saat ini dianggap perlu memperbaiki motivasi, kedisiplinan

kerja dan pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung dilapangan yang dilakukan peneliti dalam hal motivasi karyawan bisa dikatakan belum baik hal ini terlihat dari karyawan yang sering bermalasan dalam menyelesaikan tugasnya serta sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaan dan dari pimpinan tidak memberikan perhatian serta daya dorongan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

## II. Tinjauan Teori

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah dalam berbagai ruang lingkup seperti pegawai, karyawan, pekerja, manajer, dan pekerjaan lainnya dalam mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Dessler, 2015) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

### 2.2. Motivasi

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2017). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Rastika, 2020). Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan (Adrian, 2021). Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

### 2.3. Indikator-indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut (Nur Azizah, 2019) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### 2.4. Kompensasi Kerja

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Menurut (Nursadri & Ali, 2019) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Menurut (Juliawan et al., 2021)

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

## 2.5. Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi. Menurut (Editya & Aji, 2022) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Sedangkan menurut (Rahmatullah, 2022), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Menurut (Darma et al., 2017) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
3. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
4. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggungjawab.
5. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan,

## III. Metode

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian ini adalah pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi menurut (Sari & Sugiyono, 2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 pegawai pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Kabupaten Sidenreng Rappang. Maka dalam penelitian ini digunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain analisis kuantitatif yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, skala likert. Sedangkan untuk uji data yang digunakan antara lain uji validitas, reliabilitas, uji T (uji parsial), uji simultan dan koefisien determinasi.

## IV. Hasil

### 4.1. Deskripsi Data

Sang Hyang Seri merupakan perusahaan Joint Venture (JV) bekas milik belanda dan inggris yang didirikan pada tahun 1912. Saat ini bergerak di sektor pertanian dengan kegiatan bisnis utama meliputi: produksi pertanian, pemasaran komoditi pertanian, jasa di bidang pertanian, optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseroan serta penugasan pemerintah.

Pada tanggal 7 Januari 2022, pemerintah Indonesia resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke Rajawali Nusantara Indonesia sebagai bagian dari upaya untuk membentuk holding BUMN yang bergerak di bidang pangan.

### 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 3**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	28	72 %
Perempuan	11	28 %
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data Primer 2023*

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan PT. Shang Hyang Seri Kabupaten Sidrap berjenis kelamin laki-laki sebesar 28 orang atau 72 % dan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 11 orang atau 28 %.

### 2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan tingkatan umur yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 4**  
**Data Responden Berdasarkan Umur**

Umur Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
< 20 Tahun	-	-
21 – 30 Tahun	8	21 %
31 – 40 Tahun	13	33 %
> 40 tahun	18	46 %
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data Primer 2023*

Tabel 4 menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Shang Hyang Seri Kabupaten Sidrap 21 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau 21%, 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang atau 33 % dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 18 orang atau 46 %

### 3. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan tingkatan masa kerja karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 5**  
**Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 5Tahun	7	18 %
6 – 10 Tahun	10	26 %
11 – 15 Tahun	15	38 %
> 15 tahun	7	18 %
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>

*Sumber Data Primer 2023*

Tabel 5 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan PT. Shang Hyang Seri Kabupaten Sidrap < 5 tahun sebanyak 7 orang atau 18 %, 6 – 10 tahun sebanyak 10 orang atau 26 %, 11- 15 tahun sebanyak 15 orang atau 38 % dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 7 orang atau 18 %.

#### 4. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan tingkatan pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel. 6**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK/MA	5	13 %
Diploma	10	26 %
Sarjana (S1)	20	51 %
Magister	4	10 %
Total	39	100 %

*Sumber Data Primer 2023*

Tabel 6 menunjukkan tingkat pendidikan karyawan PT. Shang Hyang Seri Kabupaten Sidrap SMA/SMK/MA sebanyak 5 orang atau 13 %, Diploma sebanyak 10 orang atau 26 %, Sarjana (S1) sebanyak 20 orang atau 51 % dan Magister sebanyak 4 orang atau 10 %

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui apakah ada pertanyaan- pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 39, maka besarnya df = 39 – 2 = 37. Dimana  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh  $r_{\text{tabel}} (0,05; 37)$  sebesar **0.316**.

Berikut adalah hasil olah data validitas dengan menggunakan SPSS 24 pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) di bawah ini;

**Tabel 7**  
**Analisis Validasi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Nomor Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,695	0.316	Valid
X1.2	0,855	0.316	Valid
X1.3	0,888	0.316	Valid
X1.4	0,835	0.316	Valid
X1.5	0,716	0.316	Valid

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya analisis validitas pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dapat di lihat pada  $t_{\text{tabel}}$  berikut :

**Tabel 8**  
**Analisis Validasi Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Nomor Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,605	0.316	Valid
X2.2	0,750	0.316	Valid
X2.3	0,450	0.316	Valid

X2.4	0,444	0.316	Valid
X2.5	0,615	0.316	Valid
X2.6	0,605	0.316	Valid

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kompensasi ( $X_2$ ) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya analisis validitas pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dapat di lihat pada  $t_{tabel}$  berikut :

**Tabel 9**  
**Analisis Validasi Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Nomor Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,702	0.316	Valid
X3.2	0,819	0.316	Valid
X3.3	0,855	0.316	Valid
X3.4	0,819	0.316	Valid
X3.5	0,569	0.316	Valid
X3.6	0,587	0.316	Valid
X3.7	0,343	0.316	Valid
X3.8	0.751	0.316	Valid

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 10**  
**Analisis Validasi Variabel Kinerja (Y)**

Nomor Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0,879	0.316	Valid
Y2	0,850	0.316	Valid
Y3	0,822	0.316	Valid
Y4	0,883	0.316	Valid

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

## 2. Uji Realibilitas

Uji Realiabitas adalah berguna untuk menetapkan bahwa apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *cronbach alpha* > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut *reliable*.

**Tabel 11**  
**Hasil Analisis Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kategori Reliabilitas
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,822	Reliabilitas
Kompensasi ( $X_2$ )	0,613	Reliabilitas
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,838	Reliabilitas
Kinerja (Y)	0,874	Reliabilitas

Sumber: Analisis Reliabilitas

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat dilihat pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,822 termasuk dalam kategori reliabilitas, variabel Kompensasi ( $X_2$ ) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,613 termasuk dalam kategori reliabilitas, disiplin kerja ( $X_3$ ) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,838 termasuk dalam kategori reliabilitas dan variabel kinerja (Y) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,874 termasuk dalam kategori reliabilitas.

### 3. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 12 dibawah ini:

**Tabel 12**  
**Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.147	.544		-.270	.788
	Motivasi Kerja	.804	.219	.724	3.671	.001
	Kompensasi	.477	.160	.377	2.990	.005
	Disiplin Kerja	-.285	.254	-.230	-1.124	.268

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut;

$$Y = (-0.147) + 0,804 X_1 + 0,477 X_2 + (- 0,285 X_3)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. nilai konstanta sebesar -0,147 artinya jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja (Y) nilainya adalah -0.147.
2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) nilainya sebesar 0,804 mempunyai arti bahwa apabila motivasi kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) nilainya sebesar 0,477 mempunyai arti bahwa apabila Kompensasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) nilainya sebesar -0,285 mempunyai arti bahwa apabila Disiplin Kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini.

**Tabel 13**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.147	.544		-.270	.788
	Motivasi Kerja	.804	.219	.724	3.671	.001
	Kompensasi	.477	.160	.377	2.990	.005
	Disiplin Kerja	-.285	.254	-.230	-1.124	.268

a. Dependent Variable: Kinerja

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,05/2 ; 39 - 3 - 1) = (0,025 ; 35) = 2,030$$

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dilihat dalam tabel 13 sebagai berikut :

- 1) Nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,804 dengan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,671 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2.030 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ ). Maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Nilai koefisien untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,477 dengan  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,990 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2,030 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,005 < 0,05$ ). Maka dapat dikatakan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Nilai koefisien untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,285 dengan  $t_{\text{hitung}}$  -1,124 < dari  $t_{\text{tabel}}$  2,030 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,268 > 0,05$ ). Maka dapat dikatakan variabel motivasi disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shang Hyang Seri Kabupaten Sidrap sedangkan Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shang Hyang Seri Kabupaten Sidrap.

## 5. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat yaitu kinerja (Y).

**Tabel 14**  
**Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.218	3	2.073	18.921	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.834	35	.110		
	Total	10.052	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja

Sumber: Analisis Uji Hipotesis

$$F_{\text{tabel}} = F (k ; n - k) = F (3 ; 39 - 4) (3 ; 35) = 2,87$$

Dari tabel 14 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{\text{hitung}}$  ( $F$ -Statistic) sebesar 18.921 lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  yaitu 2,87 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada prinsipnya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen.  $R^2$  memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu,  $R_{\text{Square}}$  ( $R^2$ ).

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.619	.586	.33097

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja

*Sumber: Analisis Uji Hipotesis*

Pada tabel 15 di atas adalah dimana penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut  $R_{\text{Square}}$  ( $R^2$ ). Hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai  $R_{\text{Square}}$  ( $R^2$ ) tersebut adalah 0,619 yang berarti bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja sebesar 0,619 atau 61,9 % sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, antara lain : pengembangan karir, gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan sebagainya.

## V. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diterangkan bahwa hasil penelitian yang diperoleh cukup memuaskan. Hal tersebut ditunjukkan respon positif yang diberikan oleh para karyawan yang diberikan kuesioner dan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, ada pun pembahasan dari hasil penelitian akan di jelaskan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,806 dengan  $t_{\text{hitung}} 3,671 > t_{\text{tabel}} 2,030$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan bisa dikatakan karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan adanya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,477 dengan  $t_{\text{hitung}} 2,990 > t_{\text{tabel}} 2,030$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,005 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bisa dikatakan bahwa komitmen yang baik dan profesional karyawan PT. Shang Hyang Seri Kabupaten Sidrap dalam bekerja dan pencapaian tujuan perusahaan
3. variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,285 dengan  $t_{\text{hitung}} -1,124 < t_{\text{tabel}} 2,030$  dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,268 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan bisa dikatakan bahwa perlu adanya pengawasan yang melekat yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan dan pimpinan dapat bertindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan bawahan guna pencapaian tujuan perusahaan.
4. Untuk nilai  $F_{\text{hitung}}$  ( $F$ -Statistic) sebesar 18.921 lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  yaitu 2,87 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).
5. Untuk nilai  $R_{\text{Square}}$  ( $R^2$ ) tersebut adalah 0,619 bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan

disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja sebesar 0,619 atau 61,9 % sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, antara lain : pengembangan karir, gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan sebagainya

## VI. Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung masing-masing 3,671 dan 2,990 (lebih besar dari t tabel 2,030) serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Namun, disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung 18,921 yang lebih besar dari F tabel 2,87 dan probabilitas 0,000 yang berada di bawah nilai signifikan 0,05.

## Referensi

- Adrian, D. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Diri, Technical Skill, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Global Makmur Surabaya [Phd Thesis, Stie Mahardhika Surabaya]. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/3415>
- Anggerwati, A. I., & Lukman, S. D. S. (2023). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment Pada Kantor Perwakilan BPKP. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 348–362.
- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24–34.
- Darma, A. S., Laela, S., & Maskuri, M. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking Mangga Dua Square Jakarta Utara). <http://repository.stieipwija.ac.id/id/eprint/1638>
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat. <http://eprints.binadarma.ac.id/7500/1/M14.pdf>
- Editya, E., & Aji, A. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 4(2), 83–92.
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1054>
- Juliawan, R. A., Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprime Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 410–415. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/799>
- Nur Azizah, M. M. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. [PhD Thesis, Universitas Komputer Indonesia]. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/842/>
- Nursadri, N., & Ali, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 1(1), 28–34.

- Rahmatullah, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten: Disiplin Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 3(1), 32–49.
- Rastika, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris di PT. YB Apparel Jaya Temanggung) [PhD Thesis, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang]. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/2230>
- Sari, L. R., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh Npm, Roe, Epsterhadap Return Saham Pada Perusahaan Farmasi Di Bei. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(12). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1414>