

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM

Sherlie¹, Hikmah²
Universitas Putera Batam
pbl60910295@upbatam.ac.id

Info Artikel :

Diterima 1 Januari 2020
Direview 10 Januari 2020
Disetujui 18 Februari 2020

Keywords :

Compensation, Employee Performance, Motivation, Work Discipline.

ABSTRACT

Purpose - This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and compensation on employee performance at PT Benwin Indonesia in Batam City.

Design/methodology - The number of samples taken for this study were 103 respondents. The sample collection technique in this study was carried out by sampling saturation. The data collection technique used in this study was a questionnaire distributed to all employees of PT Benwin Indonesia. The calculation process uses SPSS Software version 25.0. data analysis method in this research uses multiple linear regression analysis.

Findings - The results showed that motivation, work discipline and partial and simultaneous compensation significantly affected employee performance at PT Benwin Indonesia. The value of R square is 0.194 or 19.4%. this shows that motivation, work discipline and compensation influence 19,4% of employee performance while the remaining 80,6% is influenced by other variables outside of this study.


Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Seiring majunya perekonomian di dunia ini, maka para pengusaha pun dituntut untuk semakin sigap dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru yang bakal mengancam kelangsungan hidup perusahaannya. Banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi tantangan dan persaingan baru kedepannya, salah satunya adalah kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus selalu diperhatikan karena termasuk salah satu faktor terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat bertahan hidup dalam persaingan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut.

Karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkinerja 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 membuahkinerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan posisi yang stabil dalam persaingan yang ketat sekalipun.

Motivasi karyawan pada PT Benwin Indonesia masi dikatakan kurang dikarenakan masi terdapat karyawan yang hanya terfokus pada gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Disiplin kerja karyawan pada PT Benwin Indonesia terlihat masi kurang dikarenakan masi terdapat karyawan yang terlambat pada setiap bulan, ini dapat menghambat

terjangkaunya target sebuah perusahaan. Faktor yang terakhir adalah kompensasi, kompensasi secara finansial sudah mengikuti prosedur yang ada, sedangkan kompensasi nonfinansial masi belum sesuai dengan hasil kerja karyawan dimana karyawan banyak yang tidak masuk kerja dengan tanpa alasan,

Berdasarkan permasalahan diatas, maka motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM”.

B. KAJIAN PUSTAKA

I. Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal mengemukakan bahwa: “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 (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut sedamayanti kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai aau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu (Heryenzus & Laia, 2018: 15). Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Menurut padangan Robbins indikator kinerja karyawan, yaitu:

(Bintoro & Daryanto, 2017) : (1) Kualitas. (2) Kuantitas. (3) Ketepatan Waktu. (4) Efektivitas. (5) Kemandirian.

2. Motivasi

Menurut MC. Donald dalam Martinis Yamin mendefinikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditani dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Murtiyoko, 2018: 120). Menurut Siagan mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer (Budiman, Saerang, & Sendow, 2016: 323). Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Hasibuan dalam Hendri Herman (2017: 35) indikator motivasi adalah kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja, pengawasan dan penghargaan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstrutif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut Rivai disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Liando, Tewal, & Walangitan, 2016). Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

merupakan suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan dan juga merupakan suatu sikap seorang karyawan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang tertulis maupun tidak yang telah ditentukan oleh organisasi/institusi agar tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara, indikator disiplin kerja yaitu : (Supomo & Nurhayati, 2018) tanggung jawab, prakarsa, kerja sama dan ketaatan.

4. Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji (Supomo & Nurhayati, 2018). Menurut Milkovich dan Newman kompensasi adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017: 432). Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara *financial* maupun *nonfinancial* yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Heryenzus & Retui Laia (Heryenzus & Laia, 2018) indikator kompensasi yaitu : gaji , Upah, insentif dan tunjangan.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Herman (Herman, 2017) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Torindo Internusa Batam. Hasil penelitian, diketahui bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

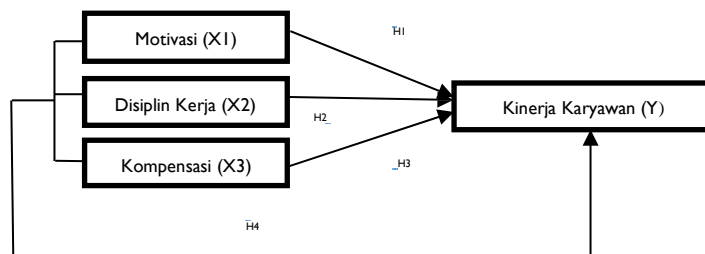
Penelitian yang dilakukan oleh Purwanro S. Katidjan (Katidjan et al., 2017) dengan judul pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Api Metra Palma (Medco Ago) kantor pusat Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Heryenzus dan Restui Laia (Heryenzus & Laia, 2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesia cabang

Batam. Hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pekerjaan kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Bekerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh N.P.Budiman (Budiman et al., 2016) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Data Sekunder, 2020

7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
- H3: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
- H4: Diduga motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.

C. Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kuantitatif dimana data penelitian yang diperoleh berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

2. Operasional Variabel

Variabel *independen* pada penelitian ini adalah motivasi (X1) dengan indikator sebagai berikut: kondisi kerja, perencanaan kerja, instruksi kerja dan pengawasan. Disiplin kerja (X2) dengan indikator sebagai berikut: tanggung jawab, prakarsa, kerja sama dan ketaatan. Kompensasi (X3) dengan indikator sebagai berikut: gaji, upah, insentif dan tunjangan.

Variabel *dependen* pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Benwin Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Dengan teknik

sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel.

4. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0

5. Uji Kualitas Data

Peneliti melakukan pengujian kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menguji seberapa jauh perbedaan yang diperoleh melalui alat pengukur yang mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti. Uji reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak.

6. Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen yang membentuk variabel tersebut. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam pengamatan model regresi tersebut terdapat gejala ketidaksamaan varian dari residual.

7. Uji Pengaruh

Peneliti melakukan pengujian pengaruh dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Metode analisis regresi linear berganda bisa membuktikan bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar jumlah persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen baik secara parsial ataupun simultan terhadap variabel dependen.

8. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan Uji statistik F. Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dari 103 responden, jumlah responden dilihat dari jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 91 orang dan sisanya perempuan sebanyak 12 orang. Pembagian responden berdasarkan usia dikategorikan dengan rentang usia 20 s/d 25 tahun sebanyak 45 orang, usia 26 s/d 30 tahun sebanyak 28 orang, usia 31 s/d 35 tahun sebanyak 27 orang, usia 36 s/d 40 tahun sebanyak 2 orang dan usia > 40 tahun sebanyak 1 orang. Berdasarkan pembagian diatas, dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi oleh rentang usia 26 s/d 25 tahun dengan jumlah 45 orang sedangkan responden terendah berada pada rentang usia > 40 tahun sebanyak 1 orang. Pembagian responden berdasarkan pendidikan dikategorikan dengan pendidikan SD sebanyak 14 orang, pendidikan SMP sebanyak 20 orang, pendidikan SMK/SMA sebanyak 67 orang,

pendidikan S1 sebanyak 1 orang dan pendidikan S2 sebanyak 1 orang. Dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan dengan responden terbanyak adalah SMK/SMA sebanyak 67 orang sedangkan responden terendah adalah S1 dan S2 sebanyak 1 orang.

2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 103 orang. Kuesioner yang disebarkan berisi 34 butir pertanyaan dengan masing-masing variabel berjumlah 8 pernyataan untuk variabel motivasi, 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, 8 pernyataan untuk variabel kompensasi, dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Dari hasil uji frekuensi jawaban responden tertinggi berada pada variabel motivasi dengan pernyataan karyawan mampu bertahan lama dalam pekerjaan karyawan ketika mendapat motivasi dari perusahaan. Adapun jawaban terendah berada pada variabel kompensasi dengan pernyataan bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah pada variabel X_1, X_2, X_3 dan Y semua item pernyataan memiliki koefisien korelasi positif dan nilai r hitung tiap butir pernyataan melebihi r tabel yaitu $\geq 0,194$ sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valide dan layak digunakan untuk mengukur variabel motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan metode uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan

reliabel karena memiliki hasil hitung > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument untuk mengukur variabel

motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dipercaya.

4. Uji Normalitas

Tabel I. Hasil Uji Normalitas Data **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09062683
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji data *kolmogorov – smirnov* memiliki distribusi normal

karena nilai *kolmogorov – smirnov* memiliki tingkat signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel I. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.797	1.255
Disiplin_Kerja	.871	1.149
Kinerja_Karyawan	.901	1.009

Sumber: Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel I, berdasarkan tabel tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model antar

variabel independen tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF masing-masing variabel < 10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel > 0,1.

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas dengan *Park Gleyser*

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	,830	2,242		,370	,712
	Motivasi	-,086	,055	-,173	-1,568	,120
	Disiplin_Kerja	,094	,053	,186	1,765	,081
	Kompensasi	,020	,038	,055	,528	,599

Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga signifikansi variabel lebih dari 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	2,473	3,987		,620	,536
	Motivasi	,547	,097	,411	5,634	,000
	Disiplin_Kerja	,384	,094	,305	4,080	,000
	Kompensasi	,247	,068	,267	3,629	,000

Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS, 2020

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3 diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijabarkan hasil dari uji tersebut yaitu:

1. Nilai konstanta yang diperoleh 2,573, artinya jika variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 2,573.
2. Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,547 artinya jika variabel independen lain nilainya

tetap atau tidak berubah maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 54,7%. Koefisien variabel motivasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,384

artinya jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 38,4%. Koefisien variabel disiplin kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,247

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.503	2,12207

Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Hasil uji koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel 4 diatas. Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat terlihat angka R^2 sebesar 0,518 atau 51,8%. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

9. Hasil Uji Secara Parsial (t)

artinya jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 24,7%. Koefisien variabel kompensasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

motivasi, disiplin kerja dan kompensasi sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,473	3,987		,620	,536
	Motivasi	,547	,097	,411	5,634	,000
	Disiplin_Kerja	,384	,094	,305	4,080	,000
	Kompensasi	,247	,068	,267	3,629	,000

Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5 di atas. Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat ditinjau bahwa hasil uji t untuk motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan t hitung $5,634 > t$ tabel 1,984. Hasil uji t untuk disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan t hitung

$4,080 > t$ tabel 1,984. Hasil uji t untuk kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan t hitung $3,629 > t$ tabel 1,984. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikansi antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

10. Hasil Uji Secara Simultan (F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	478,167	3	159,389	35,395	.000 ^b
Residual	445,813	99	4,503		
Total	923,981	102			

Sumber : Hasil Penelitian dengan SPSS 25, 2020

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 6 di atas. Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diketahui F hitung = 35,395 dan nilai signifikansi 0,000, karena F hitung $> F$ tabel (3,09) dan nilai signifikansi $<$ nilai alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.

11. Pembahasan

Hasil uji t untuk motivasi t hitung $5,634 > t$ tabel 1,984 dan pada nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. maka H1 diterima yaitu Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri Murtiyoko yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk disiplin kerja (X2) memiliki t hitung $4,080 > t$ tabel 1,984 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. maka H2 di terima yaitu Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Titik Efnita yang berjudul gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH (BPD) SUMATERA BARAT). Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BANK PEMBANGUNAN DAERAH (BPD) SUMATERA BARAT.

Hasil uji t untuk kompensasi (X3) memiliki t hitung $3,629 > t$ tabel 1,984 dan pada nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. maka H3 diterima yaitu Kompensasi (X3) berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri Murtiyoko yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F diketahui nilai F hitung = 37,258 dan nilai signifikansi 0,000, karena F hitung > F tabel (3,09). maka H4 diterima yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan Sri Lestri yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota depok. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota depok.

F. SIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.

4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.

E. DAFTAR PUSTAKA

- 1) Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- 2) Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(4), 321–332.
- 3) Herman, H. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam*. 5.
- 4) Heryenzus, & Laia, R. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam*. 6, 21.
- 5) Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. VII, 446.
- 6) Liando, L., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Telkom Tbk Manado*. 4(5), 433–446.
- 7) Murtiyoko, H. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(4), 117–128.
- 8) Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; L. Malyani, ed.). Bandung: YRAMA WIDYA.