

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT MULTI TERMINAL INDONESIA

Deru Pramadhanu Albar¹, Zackharia Rialmi²

¹*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, deru.pramadhanu@upnvj.ac.id*

²*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, zackharia.rialmi@upnvj.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh daripada kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Multi Terminal Indonesia. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 67 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling acak. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel X dan Y, sehingga pengujian yang digunakan, yaitu uji koefisien determinasi, uji f dan uji t. Selanjutnya hasil penelitian yang diperoleh, yaitu : (1) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, (2) disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, (3) motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, (4) kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai PT Multi Terminal Indonesia.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Motivasi; dan Kinerja Pegawai

EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MULTI TERMINAL INDONESIA

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine whether there is an effect of compensation, work discipline, and motivation on the performance of PT Multi Terminal Indonesia employees. This study used 67 respondents, the sampling technique used a random sampling technique. The hypothesis in this study, namely to determine the effect either partially or simultaneously of the variables X and Y, so that the tests used are the coefficient of determination test, f test and t test. Furthermore, the research results obtained, namely: (1) compensation has a positive and significant effect on employee performance, (2) work discipline has a positive and significant influence on employee performance, (3) motivation has a positive and significant influence on employee performance, (4) compensation, work discipline, and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance PT Multi Terminal Indonesia

Keywords: Compensation; Work Discipline; Motivation; and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dengan adanya kemajuan terutama pada teknologi dimana begitu pesat dalam pertumbuhannya di negara Indonesia menjadi tuntutan untuk mengoptimalkan kualitasnya dari sumber daya manusia. Dalam mewujudkan perihal tersebut maka individu perlu mempunyai keinginan dalam bekerja dengan tinggi. Naiknya persaingan kegiatan organisasi terutama pada lingkungan global, menjadikan bangsa kita perlu melakukan pengembangan serta peningkatan pada mutu sumber daya manusia dengan terarah, terprogram, serta ada kesinambungannya. Hal itu menjadi faktor yang paling penting pada organisasi, sebab keberadaan Sumber daya manusia termasuk kumpulan dari beberapa individu dengan melakukan kerja sama supaya dapat mewujudkan tujuannya. Peranan dari sumber daya manusianya mampu mengarahkan pada keberhasilan organisasi. Dengan demikian jika sumber daya manusia yang memiliki kualitas diperlukan oleh setiap organisasi. (Sudaryo, 2018).

Saat peningkatan kinerja pegawainya menjadikan badan usaha perlu memberikan adanya semangat misalnya dengan kompensasi, peningkatan terhadap disiplin kerjanya maupun komitmennya dari pegawai. Adapun keberhasilan organisasinya dalam mewujudkan tingkat kinerja terbaik mendapat pengaruh dari kompensasi maupun kedisiplinannya beserta komitmen dari masing-masing pegawainya pada perusahaan. Maka demikian menjadi penting akan perlunya perhatian perusahaannya pada regulasi kompensasi yang dilaksanakan adil serta benar. (Rosalina, 2020).

Peningkatan kerjanya dari karyawan bisa dilaksanakan melalui cara memunculkan disiplin kerja, sebab jika hal itu dilakukan pengelolaan secara maka bisa memunculkan sikap kepatuhan karyawannya pada aturan yang diberlakukan guna mengoptimalkan kerjanya. Maka sosok pemimpin perusahaan harus melaksanakan pengawasan pada setiap orang dalam bekerja. Kesadaran maupun kesediaan individunya untuk taat dalam aturan yang dibuat perusahaan maupun berbagai normal sosial disebut dengan kedisiplinan. Tingkat disiplin dari kinerja secara baik menggambarkan kredibilitasnya dari karyawan mewujudkan hasil kerjanya secara optimal bagi kesuksesan perusahaannya (Jufrizen, 2018).

Dengan demikian kedisiplinan menjadi kunci kesuksesannya dari perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Di samping kedisiplinan serta kompensasi kerja, maka perlu diperhatikan terkait bagaimana mempertahankan serta melaksanakan pengelolaan motivasi pegawainya saat bekerja supaya terus fokus dalam merealisasikan tujuan perusahaannya. Upaya mempertahankan motivasi karyawannya begitu penting sebab adanya motivasi sebagai motor penggerak untuk tiap orang yang menjadi dasar dalam melaksanakan tindakan. Individu tidak mampu melaksanakan sesuatu secara optimal jika tidak adanya motivasi secara tinggi pada dirinya guna melaksanakan hal itu (Barima dkk., 2021).

Sektor logistik bisa dibilang salah satu sektor yang penting dalam mobilitas penunjang ekonomi nasional bahkan global, akan tetapi pada PT MTI terjadi penurunan kinerja pegawai. terjadi penurunan kinerja yang disebabkan beberapa faktor. Yang pertama adalah terjadinya pemberian gaji yang belum sesuai antar pegawai serta tunjangan dan insentif yang belum merata dikarenakan banyak pegawai dari berbagai macam sumber dan status kerja pegawai. Yang kedua, adalah masih banyak terjadi pelanggaran peraturan perusahaan oleh pegawai dan kurangnya disiplin waktu yang dilakukan oleh pegawai sehingga oleh masih banyak pegawai tidak hadir dan sulit untuk menjalankan pekerjaan secara daring. Yang ketiga, terjadinya demotivasi pegawai dikarenakan seperti lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal, gaji yang diberikan tidak sesuai, dan minimnya penghargaan pada pegawai ketika tercapainya prestasi baik individu atau kelompok. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kerjanya sebab diberikan kompensasinya dengan tidak sesuai, disiplin kerja yang kurang, dan demotivasi dari pegawai.

Temuan dari (V. Tamba & Husain, 2021) mengindikasikan hasil yakni kompensasi memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawannya. Tetapi menurut (Fajar et al., 2019). menjelaskan kompensasi tidak terdapat pengaruhnya secara signifikan pada kinerja karyawannya. Arif et al., (2019) menjelaskan temuannya yaitu disiplin kerja terdapat pengaruhnya secara signifikan pada kinerja pegawainya. (Nelizulfa, 2018) menjelaskan disiplin kerja tidak ada pengaruhnya pada kinerja karyawannya dengan signifikan. Temuan dari (Marjaya & Pasaribu, 2019) membuktikan yakni motivasi memberi pengaruhnya secara positif pada kinerja pegawainya. Akan tetapi, temuan dari (Abdullah, 2018) menjelaskan motivasi kerjanya justru tidak ada pengaruhnya pada kinerjanya dari pegawai.

Mengacu pada latar belakang permasalahan dan *Research gap* yang sudah dijelaskan diatas, dimana terjadi fenomena terkait kompensasi maupun disiplin kinerja memberi pengaruh pada kinerja pegawainya pada PT Multi Terminal Indonesia, saya selaku peneliti ingin mengangkat dan mengobservasi penelitian yang dilaksanakan berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT MULTI TERMINAL INDONESIA”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat memiliki arti strateginya untuk mengimplementasikan berbagai fungsi manajemennya meliputi *planning, organizing, actuating*, serta *controlling*, pada masing-masing kegiatan ataupun fungsi operasionalnya dimulai melalui cara menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan, menempatkannya dalam demosi serta transfer, promosi, hubungan industrial, penilaian terhadap kinerja, adanya kompensasi, sampai pemutusan hubungan kerja guna meningkatkan kontribusi produksinya guna mewujudkan tujuan organisasinya dengan efisien serta efektif (Nadeak, 2019, p. 11)

Berdasarkan definisi beberapa peneliti diatas, diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang untuk melihat, mengevaluasi, memperbaiki, mengawasi, dan sebagai solusi untuk manusia yang berada di dalam perusahaan atau organisasi, dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen di dalam perusahaan guna tercapainya hasil yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan sumber daya manusia itu sendiri.

Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan perihal penting pada entitas usaha sebagaimana yang dikemukakan Kasmir (2018:182) menjelaskan kinerja sebagai perolehan dari kinerja maupun tingkah laku yang hendak diwujudkan untuk melaksanakan penyelesaian berbagai tugas maupun tanggung jawabnya pada suatu periodenya. Dalam hal ini termasuk rasio dari hasil kinerjanya dari karyawan yang dijadikan standar pada suatu entitas usaha. Selain itu, kinerja termasuk hasilnya dari karyawan mencakup kualitas serta kuantitas pada perusahaan bersesuaian pada tanggung jawabnya (Nasution, Zuhendry, & Rosianti, 2020).

Berdasarkan teori dari penelitian terdahulu, diambil kesimpulan kinerja adalah sebuah hasil kerja dan perilaku yang sudah dilakukan oleh pegawai untuk melihat apakah hasil dan perilaku tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi sebagai bentuk imbalan yang bisa berupa finansial hingga non-finansial, finansial. Hal itu mencakup seluruh pendapatan dengan bentuk barang, uang yang diserahkan langsung maupun tidak langsung untuk karyawannya menjadi imbalan maupun jasa untuk

perusahaannya. Demikian diberikan mengacu pada kebijaksanaan perusahaannya pada seluruh karyawannya serta usaha dalam mengoptimalkan kesejahteraannya mencakup tunjangan hari raya maupun pensiun. Penghargaan untuk karyawannya terhadap pekerjaan sebagaimana sudah dilaksanakannya pada entitas usahanya. Kompensasi bisa berwujud uang maupun finansialnya ataupun semua yang ditentukan dengan uang ataupun non-keuangan yakni seperti jabatan, penghargaan, keadaan kerja maupun yang lain. Kompensasi termasuk bentuk penghargaan maupun imbal jasanya untuk seseorang sebab sudah melakukan penyelesaian pekerjaannya sebagaimana yang ditugaskan maupun sudah memenuhi standar ataupun targetnya. Sementara manajemen kompensasi termasuk aktivitas untuk melakukan perancangan, pengelolaan maupun pengaturan bentuk dari imbal jasanya pada pekerja yang sudah melaksanakan pekerjaannya serta melakukan penyelesaian untuk perusahaan, yang mana hal itu sifatnya objektif, adil serta terbuka dengan demikian didapatkan kepuasan untuk penerima bersesuaian pada kontribusinya yang diterima (Munajah, 2019).

Berdasarkan teori diatas, bisa di ambil kesimpulan jika kompensasi adalah pemberian imbalan dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik secara fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang telah disesuaikan dan diatur dengan pemberian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan dengan sikap seseorang yang dibutuhkan serta memperoleh perhatian pada tiap pekerjaan dimana dilaksanakan dari masing-masing individu pada usahanya guna mengoptimalkan kinerja supaya tujuan organisasinya bisa terwujud. Ditinjau dari segi etimologinya maka disiplin asal katanya dari bahasa latin yaitu “disipel” artinya pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, istilah itu berubah menjadi “*discipline*” yaitu kepatuhan maupun berkaitan pada tata tertib. Kata itu mengalami perkembangan sesuai dengan kemajuan terhadap ilmu pengetahuan, serta berbagai definisi disiplin secara berbeda dari ahli. Disiplin sebagai sikap taat dengan sebenar-benarnya dimana didukung kesadaran dalam melaksanakan tugasnya maupun kewajiban dan juga memiliki perilaku sebagaimana yang diharuskan pada suatu lingkungan. Sementara definisi kerja sebagai perbuatan melaksanakan aktivitas dengan memiliki tujuan memperoleh hasil sesuai keinginan (Nadezda and Jozef, dalam (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018).

Mengacu pada berbagai definisi di atas, kesimpulannya dari disiplin kerja yakni tingkah laku maupun sikap dimana mengindikasikan loyalitas serta ketaatan individu bahkan kelompok individu pada aturan sebagaimana ditentukan dari instansinya secara tertulis bahkan tidak tertulis yang harapannya pekerjaan akan dilaksanakan efisien serta efektif.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai aktivitas dimana menyebabkan individu mampu melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara bersemangat, penuh tanggung jawab serta kerelaan. Motivasi memiliki fungsi menjadi penggerak maupun dorongan pada pegawainya supaya bekerja secara giat untuk mewujudkan tujuan instansinya dengan baik. Hasibuan, (2016) menjelaskan motivasi yaitu pemberian daya penggeraknya dimana memunculkan kegairahan kerjanya dari individu, supaya dapat melaksanakan kerja sama dengan efektif, maupun terintegrasikan pada semua daya upaya dalam mewujudkan kepuasannya. Siagian (2015) menjelaskan motivasi kerja pegawainya sebagai daya pendorongnya dimana menyebabkan individu dari organisasinya memiliki kemauan serta memberi arahan berbentuk keterampilan maupun keahliannya dari tenaga serta waktu dalam penyelenggaraan beberapa kegiatan yang menjadi tanggung jawab maupun menunaikan kewajibannya, untuk mencapai tujuan serta beberapa sasarannya dari instansi yang terdahulu.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya, motivasi adalah

penggerak yang diterima seseorang baik dalam bentuk paksaan maupun ajakan guna mendorong aksi reaksi, tindakan, dan pekerjaan secara giat agar tercapainya tujuan dari hasil yang diinginkan.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai aktivitas dimana menyebabkan individu mampu melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara bersemangat, penuh tanggung jawab serta kerelaan. Motivasi memiliki fungsi menjadi penggerak maupun dorongan pada pegawainya supaya bekerja secara giat untuk mewujudkan tujuan instansinya dengan baik. Hasibuan, (2016) menjelaskan motivasi yaitu pemberian daya penggerak dimana memunculkan kegairahan kerjanya dari individu, supaya dapat melaksanakan kerja sama dengan efektif, maupun terintegrasi pada semua daya upaya dalam mewujudkan kepuasannya. Siagian (2015) menjelaskan motivasi kerja pegawainya sebagai daya pendorongnya dimana menyebabkan individu dari organisasinya memiliki kemauan serta memberi arahan berbentuk keterampilan maupun keahliannya dari tenaga serta waktu dalam penyelenggaraan beberapa kegiatan yang menjadi tanggung jawab maupun menunaikan kewajibannya, untuk mencapai tujuan serta beberapa sasarannya dari instansi yang terdahulu.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya, motivasi adalah penggerak yang diterima seseorang baik dalam bentuk paksaan maupun ajakan guna mendorong aksi reaksi, tindakan, dan pekerjaan secara giat agar tercapainya tujuan dari hasil yang diinginkan.

Hasil Penelitian Terdahulu

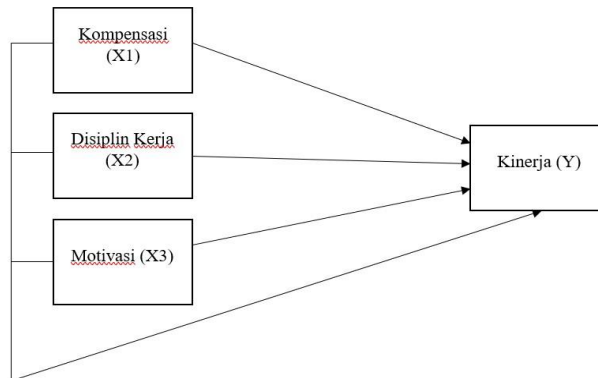
Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh (Arif et al., 2019) dengan judul “*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*”. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal Ini berbanding terbalik dengan yang dilakukan oleh (Rezeki & Hidayat, 2021) dengan judul “*The Effect Of Compensation, Discipline And Achievement Motivation on Employee Performance*”. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh (Susanto, 2019) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*”. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal Ini berbanding terbalik dengan yang dilakukan oleh (Nelizulfa, 2018) dengan judul “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Jamu Air Mancur Karanganyar)*”. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh (Razak et al., 2018) dengan judul “*Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal Ini berbanding terbalik dengan yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*”. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

Model Penelitian

Berikut model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:



Sumber: data diolah

Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H1: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H3: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H4: Diduga kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian yakni pegawai dari PT Multi Terminal Indonesia Jakarta. Dalam penelitian diambil datanya dari populasi serta diambil sampelnya dalam pegawai di PT Multi Terminal Indonesia Jakarta sebanyak 200 Orang. Sampel ditentukan memakai rumus slovin melalui toleransi error sejumlah 10%, dihitung menggunakan rumus berikut:

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

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,01)}$$

$$n = \frac{200}{3}$$

$$n = 66,67 \text{ (n Dibulatkan Menjadi 67 Orang)}$$

Dari perhitungan menggunakan rumus slovin diatas didapati sampel yang diambil di PT Multi Terminal Indonesia Jakarta adalah sejumlah 67 orang dengan toleransi error sejumlah 10%. Penentuan sampel menggunakan Sampel acak (*Random Sampling*).

Jenis Penelitian, Sumber Data, Cara Pengumpulan Data

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yang didapatkan dan dikumpulkan melalui kuesioner dalam bentuk *Google Form* yang disebar kepada sampel yang dituju.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis statistic deskriptif dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial), uji F (simultan), dan R *Square* dengan menggunakan bantuan alat uji *Partial Least Square (SmartPLS 3.0)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada pegawai di PT Multi Terminal Indonesia (MTI) dimana adalah anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). PT MTI didirikan pada tanggal 15 Februari 2002 dengan komposisi kepemilikan saham adalah 99% oleh PT Pelabuhan Indonesia II (Persero). PT MTI memiliki 3 unit bisnis yaitu Terminal Multipurpose, Terminal Petikemas, dan Logistik. Pada tahun 2015, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) melakukan restrukturisasi bisnis di lingkungan anak perusahaan dan PT MTI difokuskan untuk bisnis logistik.

Deskripsi Data Responden

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 67 orang. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin terdiri dari 59,7% karyawan laki-laki dan 40,3% karyawan perempuan. Berdasarkan usia karakteristik responden didominasi pada rentang usia 31-40 tahun yaitu 52,2%. Pada karakteristik pendidikan terakhir responden didominasi lulusan sarjana yaitu sebanyak 67,2%.

Hasil Uji dan Analisis Validitas Konvergen

Tahap awal dengan melihat nilai dari *loading factor* pada setiap pernyataan. Nilai *loading factor* yang sudah memenuhi kriteria yaitu memiliki nilai $>0,7$. Nilai pada setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil *Outer Loading Factor*

	KINERJA PEGAWAI	KOMPENSASI	DISIPLIN KERJA	MOTIVASI KERJA
Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan KP1	0.731			
Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan tugas KP2	0.798			
Saya mampu mengerjakan dan menyelesaikan terhadap tugas yang diberikan KP3	0.787			
Saya selalu berusaha dalam mencapai target kerja yang ditetapkan KP4	0.835			
Saya merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan KP5	0.789			
Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang diberikan KP6	0.768			
Saya melakukan pekerjaan yang diberikan dengan senang hati KP7	0.735			
Saya teliti dan cermat dalam melakukan pekerjaan KP8	0.758			

Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku KO1	0.743
Saya merasa gaji yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan beban kerja yang diberikan KO2	0.763
Saya merasa pengukuran intensif sudah dilakukan secara objektif KO3	0.728
Saya merasa intensif yang saya peroleh sudah sesuai dan adil dengan insentif karyawan lainnya KO4	0.787
Saya selalu menerima upah secara tepat waktu dari perusahaan KO5	0.746
Saya mengetahui tentang sistematika perhitungan upah yang saya dapatkan KO6	0.733
Saya mengetahui tentang kesepakatan perihal tunjangan yang saya dapatkan KO7	0.797
Saya menerima tunjangan sesuai dengan yang disepakati dari perusahaan KO8	0.835
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu DK1	0.811
Saya menggunakan waktu kerja dengan baik DK2	0.735
Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan DK3	0.754
Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab DK4	0.840
Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan DK5	0.775
Saya selalu menggunakan atribut dan seragam lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan DK6	0.720
Saya mendapat imbalan berupa gaji yang sesuai MK1	0.736
Saya melihat terdapat bonus yang diberikan selain gaji kepada karyawan dalam periode tertentu MK2	0.748
Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan MK3	0.732
Perusahaan menerapkan Protokol K3 (Kesehatan dan	0.768

Keselamatan Kerja) dengan baik MK4	
Saya merasa hubungan antar pegawai terjalin dengan baik MK5	0.761
Saya merasa hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik MK6	0.761
Saya melihat Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi MK7	0.731
Saya memiliki kesempatan untuk pengembangan karir ketika saya mencapai prestasi kerja MK8	0.710

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai masing-masing *loading factor* sudah melebihi 0,70 dari setiap indikator pernyataan. Maka instrument pernyataan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau sudah memenuhi syarat dalam uji validitas konvergen (*convergent validity*).

Validitas Diskriminan

Pada pengujian validitas diskriminan dalam penelitian ini menggunakan uji *Fornell-Larcker Criterium* dan *Average Variance Extracted (AVE)*, yang menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 2. *Fornell-Larcker Criterium*

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.773			
Kinerja Pegawai		0.776		
Kompensasi			0.767	
Motivasi Kerja				0.744

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Nilai yang ditebalkan pada tabel di atas menunjukkan angka di atas 0,5 sampai 0,6 sehingga pengukuran uji validitas diskriminan dengan menggunakan uji *fornell-Larcker Criterium* pada setiap variabel dapat dinyatakan valid dan memenuhi syarat pengujian.

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.602
Kompensasi	0.589

Disiplin Kerja	0.598
Motivasi Kerja	0.553

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Nilai data AVE pada seluruh konstruk indikator masing-masing variabel yang menunjukkan nilai diatas 0,50. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa konstruk pada keempat variabel yang diteliti ialah sah dan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Pegawai	0.924
Kompensasi	0.920
Disiplin Kerja	0.899
Motivasi Kerja	0.908

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan pada tabel di atas menyajikan nilai setiap konstuk yaitu lebih dari 0,7. sehingga semua variabel yang diteliti dinyatakan sangat reliabel terhadap masing konstruknya karena berada pada *range* nilai 0,80 – 1,00.

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai	0.905
Kompensasi	0.902
Disiplin Kerja	0.867
Motivasi Kerja	0.885

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Uji pada tabel di atas memiliki syarat memiliki nilai >0,7. Sehingga nilai pada setiap konstruk pada tabel di atas mengartikan bahwa keempat variabel sangat reliabel terhadap masing-masing konstruknya dikarenakan berada pada *range* nilai 0,80 – 1,00.

R-Square

Tabel 6. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.596	0.577

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas nilai *R-Square Adjusted* dari variabel Kinerja Pegawai adalah 0,577 atau 57,7%. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan

Motivasi dapat atau mampu merepresentatifkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya yaitu 42,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Uji-T Statistik (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T-Statistics

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja > Kinerja Pegawai	0.397	2.962	0.003
Kompensasi > Kinerja Pegawai	0.317	3.086	0.002
Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai	0.255	2.000	0.046

Sumber: Hasil Output Smart PLS 3.0

Uji-t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh setiap variabel independen secara individual mempengaruhi dan menerangkan variabel dependennya. Diketahui t tabel = 1,99834 yang diperoleh dari rumus $df = 67 - 3 = 64$ dengan menggunakan derajat kepercayaan ditingkat 95%. Berdasarkan angka pada tabel di atas kolom *original sampel* dari ketiga variabel independen menunjukkan angka yang positif hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap variabel dependennya.

Dimulai dari variabel kompensasi dengan hasil t hitung $3.086 > t$ tabel yaitu 1.99834, artinya adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil perhitungan *P value* terhadap variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh angka $0.002 < 0.050$. Maka dari itu diperoleh kesimpulan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya variabel disiplin kerja dengan hasil t hitung $2.962 > t$ tabel yaitu 1.99834, artinya adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil perhitungan *P value* terhadap variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh angka $0.003 < 0.05$. Maka dari itu diperoleh kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel terakhir yaitu motivasi kerja dengan hasil t hitung $2.000 > t$ -tabel yaitu 1.99834, artinya adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil perhitungan *P value* terhadap variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh angka $0.046 < 0.050$. Maka dari itu diperoleh kesimpulan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji-F (Simultan)

Nilai F hitung peneliti dapatkan melalui perhitungan secara manual dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

k = Jumlah Variabel Independen

$$F \text{ Hitung} = \frac{0,596/3}{(1-0,596)/(67-3-1)} = \frac{0,1986}{0,404/63} = \frac{0,1986}{0,0064} = 31,03125$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji f diatas menunjukkan angka 31,03125 dengan probabilitas 0.05. Untuk nilai f tabel sendiri setelah dilakukan perhitungan dengan rumus f

($K:n-k-1$) mendapat hasil (3:63). Jika dibandingkan hasilnya f hitung $31,03125 > 2.751$ f tabel. maka disimpulkan variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil pengujian variabel pertama yaitu kompensasi (X1), hasil diperoleh bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisiensi pengaruh sebesar 0.317. Dari perhitungan uji t , variabel kompensasi dengan hasil t hitung 3.086 $> t$ tabel yaitu 1.99834, maknanya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat juga dengan hasil perhitungan P value terhadap variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai memperoleh angka $0.002 < 0.050$. hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kralita et al., 2019) dimana ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

hasil diperoleh bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisiensi pengaruh sebesar 0.397. Dari perhitungan uji t , variabel disiplin kerja dengan hasil t hitung 2.962 $> t$ tabel yaitu 1.99834, maknanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil perhitungan P value terhadap variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh angka $0.003 < 0.050$. hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) dimana ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

hasil diperoleh bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisiensi pengaruh sebesar 0.255. Dari perhitungan uji t , variabel disiplin kerja dengan hasil t hitung 2.000 $> t$ tabel yaitu 1.99834, maknanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil perhitungan P value terhadap variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh angka $0.046 < 0.050$. hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efrinawati et al., 2022) dimana ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa f hitung $31,03125 > 2.75$ f tabel yang artinya kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Multi Terminal Indonesia. Hal ini juga didukung yaitu pada hasil R square adjusted dimana sebesar 57,7 % kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sisanya sebesar 42,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shofwani & Hariyadi, 2019) dimana kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Berdasarkan pada pengujian hipotesis dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya yaitu: (1) Hasil penelitian menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa para pegawai diberikan gaji sudah sesuai dengan kinerja yang mereka kerjakan untuk PT MTI, insentif dirasa sudah diberikan secara adil

dan objektif, sistem pengupahan yang diberikan sudah transparan antara perusahaan dan pegawai, dan tunjangan yang sudah sesuai dan disepakati untuk diterima pegawai. (2) Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa para pegawai mematuhi peraturan yang berlaku di PT MTI. Selanjutnya tanggung jawab atas tugas dan wewenang secara keseluruhan dikerjakan dengan baik serta sesuai kemampuan karyawan. Karyawan di latih dan diberikan arahan agar mampu menjalankan pekerjaan sehari-hari sesuai standar operasional perusahaan, serta taat akan peraturan dalam bekerja di PT MTI. (3) Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa para pegawai termotivasi dengan tujuan finansial, keamanan dan kenyamanan, hubungan antar sesama pekerja yang baik, serta penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai tersebut, karena karyawan didorong baik secara langsung maupun secara tidak langsung untuk bekerja maksimal demi kemajuan dan kebaikan perusahaan. (4) Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa para pegawai diberikan kompensasi yang sesuai dari perusahaan, disiplin kerja yang diterapkan dengan baik, serta menjaganya motivasi kerja setiap pegawai. Dalam artian bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat mendongkrak kinerja pegawai yang dapat memberikan manfaat yang lebih untuk perusahaan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada PT Multi Terminal Indonesia adalah memberikan transparansi kepada para pegawai terkait sistematisa penggajian mengetahui dan menyesuaikan gaji dengan kinerja yang dilaksanakan, menerapkan disiplin kerja yang baik di perusahaan seperti mentaati peraturan dan menggunakan seragam yang sesuai serta juga bisa memberi contoh baik dari pegawai lama maupun pegawai baru, dan yang terakhir meningkatkan hubungan antar pegawai dengan melakukan *bonding* seperti *outing*, halal bi halal, *gathering*, dan kegiatan lainnya untuk memperkuat hubungan antar pegawai sekaligus penyegaran bagi para pegawai. Dan yang terakhir saran bagi para peneliti terdahulu bisa menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan serta cara pengumpulan data yang bisa dikembangkan dari yang sudah digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. International Conference on Accounting, Business & Economics*.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(2).
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681-2696.

- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Idn. J. of Business and Management*, 2(1), 21–27.
- Kralita, A., Roy, P., Runtuwene, F., Sambul, S. A. P., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Nadeak, B. (2019). *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosianti, R. (2020). PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH (WORK FROM HOME) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1).
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerjadan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Skripsi*.
- Razak, A, Sarpan, S, & Ramlan, R (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*.
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). *The effect of compensation, work discipline and achievement motivation on employee performance. The Management Journal of Binaniaga*, 6(1).
- Rosalina. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(1).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *AGORA*, 7(1).
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, & Sumber Daya Manusia*, 1(3).