
Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pt Mitra Ekspedisi Sejahtera

Indah Kemala Putri¹⁾

Sugiharti²⁾

Program Studi Manajemen, STIE Totalwin Semarang

¹⁾Indahkemala148@gmail.com

²⁾Sugiharti@stietotalwin.ac.id

Abstract

This study analyzes the effect of work discipline, work motivation and

compensation on the performance of employees in the knitting department of

PT. Mitra Ekspedisi Sejahtera. The data used in this research is primary

data. The sample selection method is total sampling. The number of samples

in this study were 38 employees.

The results of the study show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive but no effect on employee performance. Compensation has a positive but no effect on employee performance.

Keywords; *Work Dicipline; Work Motivation; Compensation; tmployee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. (H. Rozak et al., 2024)

Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Menurut Mangkunegara (2002) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM, salah satunya yakni pengukuran kinerja. Kinerja sendiri berarti hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006).

Menurut Wexley dan Yukl (2000) teori kinerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, dengan disiplin karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (H. A. Rozak et al., 2023). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi (Supomo dan Nurhayati, 2018).

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling

seederhana dari motivasi.(Rozak, H.A et al., 2023) Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya (Sondang P , Siagian 2012 : 138)

Selain motivasi karyawan, faktor lain yang mempengaruhi sumber daya manusia agar memiliki kinerja tinggi yaitu pemberian kompensasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kompensasi dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Nasution & Prayudi, 2017 ; Siregar, 2019).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasia (H. A. Rozak et al., 2021).Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa kompensasi atau gaji yang diterima dapat memenuhi kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Keraf, 2000; Tangkilisan, 2005; Tanjung, 2005).

Kinerja karyawan yang baik juga diperlukan pada industri jasa pengiriman. Di era berkembangnya teknologi pengembangan jasa pengiriman juga semakin pesat. Hal ini memicu persaingan ketat antar perusahaan, salah satu perusahaan tersebut adalah PT MITRA EKSPEDISI SEJAHTERA dibawah naungan PT JET GLOBAL EXPRESS.

Kinerja karyawan PT MITRA EKSPEDISI SEJAHTERA yang berkualitas sangatlah diharapkan oleh perusahaan maka dari itu diperlukan kualitas SDM yang tinggi dan kinerja bagus guna meningkatkan kualitas pelayanan jasa untuk pelanggan sesuai visi dan misi J&T EXPRESS.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin kerja karyawan

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama, serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati. Secara Etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris, "*Disciple*" yang berarti pengikut atau penganut

pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Disiplin kerja akan menghadirkan rasa patuh karyawan kepada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun berbagai faktor yang memiliki pengaruh pada disiplin kerja karyawan menurut (Hasibuan 2013) yaitu :

1). Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2). Kepemimpinan.

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3). Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4). Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5). Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai 2011)

1. Disiplin Retributif (*Retributuf Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perpektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensikonsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Motivasi kerja

Motivasi adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina, dan kemampuan kerja dengan menenangkan jiwa karyawan atau pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Sedangkan motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta

bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan. Menurut George dan Jones (2005) mengemukakan 3 indikator dalam Motivasi kerja:

a. Perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Tujuan Motivasi (Hasibuan, 2016) menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Menyederhanakan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana kerja dan hubungan yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

Kompensasi

Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Sutrisno, 2014) adalah permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan, organisasi karyawan, kemampuan perusahaan untuk membayar, produktivitas perusahaan dan perekonomian, biaya hidup, dan pemerintah.

Ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi antara lain (Notoatmodjo, 2009:147-148):

1. Biaya hidup, Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadi inflasi di masyarakat, artinya meskipun inflasi yang berarti biaya hidup naik maka kompensasi pun harus juga mengikutinya.
2. Produktivitas, Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan.
3. Skala Upah yang Umum Berlaku, Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat sebagai criteria pemberian kompensasi bagi karyawan.
4. Kemampuan Membayar, Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawan.
5. Motivasi Kepada Karyawan, Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya.

Jenis-Jenis Kompensasi Menurut Hasibuan (2012, 118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung
 - b) Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - c) Upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - d) Upah insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Benefit dan service Kompensasi tambahan (financial atau nonfinancial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) (Hasibuan, 2012:121-122) antara lain:

1. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
1. Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
2. Pengadaan efektif.

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
3. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
4. Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

5. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

6. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

7. Pengaruh pemerintah.

Jika kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir, (2018:208-210) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4. Penekanan Biaya

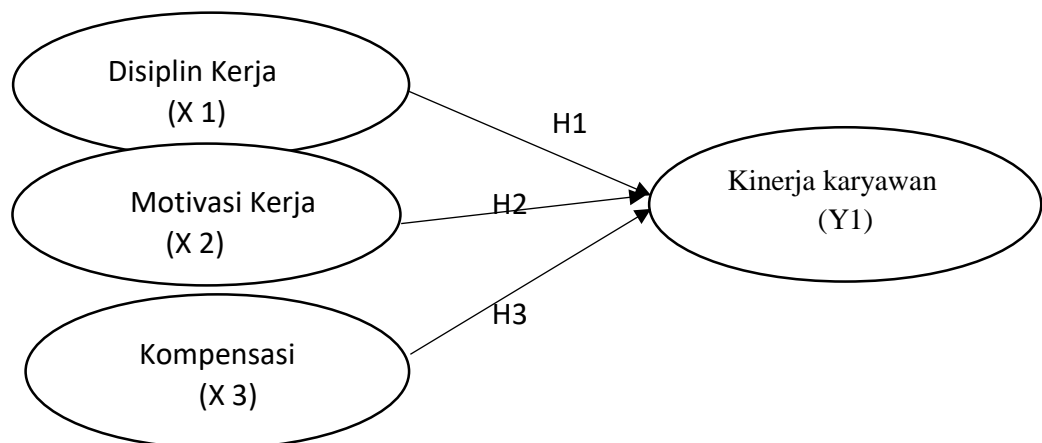
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.



Kerangka Berpikir

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Ekspedisi Sejahtera

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Ekspedisi Sejahtera

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Ekspedisi Sejahtera

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen, dan variabel independen. Kinerja karyawan adalah variabel dependen dalam penelitian ini. Sedangkan variabel independennya adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi. Penelitian kuantitatif adalah metode pembelajaran yang menggunakan data numerik sebagai alat untuk menilai informasi tentang apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif menggunakan teknik untuk melihat ke dalam masalah dan mengumpulkan informasi menggunakan alat penelitian yang telah ditetapkan..

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan PT Mitra Ekspedisi Sejahtera. Sampel penelitian diambil dari seluruh populasi dengan menggunakan teknik total sampling, dengan kriteria inklusi baik karyawan yang bersedia mengikuti penelitian maupun yang sedang bekerja di perusahaan PT Mitra Ekspedisi Sejahtera.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis statistik deskriptif, dan pengujian hipotesis. Untuk menyelidiki lebih lanjut data yang dikumpulkan menggunakan metode seperti uji validitas dan reliabilitas, digunakan aplikasi SPSS, uji asumsi standar, dan analisis persamaan. Uji koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) keduanya digunakan dalam regresi berganda dan uji hipotesis.

PEMBAHASAN

Uji Validalitas

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat 0,00 dan 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.25.

Tabel 1
Hasil Uji Validalitas

Variabel	Item	Rhitun g	rtabel	Keterangan
----------	------	----------	--------	------------

Disiplin Kerja	1	0,636	0,312	Valid
	2	0,725	0,312	Valid
	3	0,686	0,312	Valid
	4	0,544	0,312	Valid
	5	0,725	0,312	Valid
Motivasi Kerja	1	0,665	0,312	Valid
	2	0,761	0,312	Valid
	3	0,578	0,312	Valid
	4	0,591	0,312	Valid
	5	0,591	0,312	Valid
Kompensasi	1	0,769	0,312	Valid
	2	0,744	0,312	Valid
	3	0,782	0,312	Valid
	4	0,821	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,718	0,312	Valid
	2	0,743	0,312	Valid
	3	0,784	0,312	Valid
	4	0,795	0,312	Valid
	5	0,536	0,312	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Variabel Disiplin Kerja Motivasi Kerja Kompensasi dan Kinerja karyawan mempunyai nilai rhitung $>$ rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi yang mengukur variabel Kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk pengukuran kepada hasil dari kuisisioner yang telah diujicobakan. Uji coba dengan realibilitas merupakan pengukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan dari waktu ke waktu (Prof. Dr. H. Imam Ghozali, 2016). Uji ini dapat dilakukan secara bersamaan terhadap butir pertanyaan. Pengujian ini dapat dinilai

dengan melihat hasil *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,60 (Prof. Dr. H. Imam Ghozali, 2016).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tanda	Batas α	Keterangan
Disiplin Kerja	0,677	>	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,629	>	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,779	>	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,758	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik kolmogorovsmirnov (K-S) (Prof. Dr. H. Imam Ghozali, 2016). Dimana dilihat hasil uji K – S, jika signifikansi > 0,05 maka data terdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusikan secara normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95701576

Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.091
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.192. Dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikan = 5% atau (0,010>0,05), maka H₀ diterima; yang berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikonearitas

Menurut (Ghozali, 2019) uji multikonearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan Independen
	Tolerance	VIF	

Disiplin Kerja	.435	2.298	Tidak ada Multikolinieritas
Motivasi Kerja	.367	2.725	Tidak ada Multikolinieritas
Kompensasi	.632	1.582	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) semua variable adalah < 10 . Sedangkan untuk nilai Tolerance $> 0,10$ atau < 1 . Jadi berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan Tolerance dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinearitas

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap varibel dependen. Selain itu koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

Tabel 5
Uji Determinasi
Model Summary^b

R Square	Square	Adjusted R	Std. Error of the	Model R
		Estimate		
1	.816 ^a	.666	.636	.99834

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,

Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hal ini Hasil dari regresi diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.636 artinya variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kompensasi (X3), sebesar 63,6%, menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh (X) yaitu Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kompensasi (X3), sedangkan sisanya sebesar 36,4% persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan di dalam model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel- variabel independen mana yang mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji t bisa dilihat dari tingkat signifikansi yaitu apabila nilai sig < 0,05 maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu pengambilan keputusan uji t juga dapat dilihat dari nilai t_{tabel} , apabila hasil uji $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	B	T	Sig.
Disiplin Kerja	.499	3.321	.002
Motivasi Kerja	.242	1.478	.148
Kompensasi	.183	1.465	.152

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Variabel Disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,499 dengan tingkat signifikansi pada 0.002 dengan $t_{hitung} 3.321 > t_{tabel} 2.030$, karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05 artinya bahwa variabel disiplin kerja secara individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan diterima.

Variabel Motivasi kerja memiliki koefisien regresi 0,242 dengan tingkat signifikansi pada 0.148 dengan $t_{hitung} 1.478 < t_{tabel} 2.030$, karena memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05 artinya bahwa variabel Motivasi kerja secara individu mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan ditolak.

Variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi 0,183 dengan tingkat signifikansi pada 0,152 dengan $t_{hitung} 1.465 < t_{tabel} 2.030$, karena memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05 artinya bahwa variabel kompensasi secara individu mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap Kinerja karyawan ditolak.

KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat dibuat dari analisis yang dilakukan dan dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya:

Dari analisis yang telah dilakukan dan dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ekspedisi Sejahtera sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya adanya disiplin kerja karyawan PT. Mitra Ekspedisi Sejahtera menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

2. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Ekspedisi Sejahtera sehingga hipotesis 2 ditolak. Artinya motivasi yang dilaksanakan perusahaan secara online tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi tidak hanya *lips service* tetapi benar-benar diterapkan untuk mendorong semangat kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 3 ditolak. Hal ini menjelaskan jika kompensasi yang bersifat material tidak lagi menjadi faktor utama bagi karyawan PT. Mitra Ekspedisi Sejahtera dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan membutuhkan kompensasi non finansial yang sifatnya bisa memberikan rasa nyaman, kesenangan dan kepuasan seperti promosi jabatan, penghargaan dan apresiasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian bisa diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disiplin kerja di PT. Mitra Ekspedisi Sejahtera dinilai sudah cukup baik, akan lebih baik lagi apabila disiplin karyawan terus ditanamkan dan menjadi budaya (kebutuhan) karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Mengingat bahwa disiplin kerja menjadi tolak ukur kinerja karyawan, dengan disiplin kerja yang meningkat maka kinerja karyawanpun akan meningkat.
2. Pada penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Ekspedisi Sejahtera. PT Mitra Ekspedisi Sejahtera diharapkan lebih memperhatikan perihal motivasi kerja karena karyawan bukan hanya *lips service* saja tetapi benar-benar diterapkan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Perlunya diadakan motivasi karyawan secara tatap muka atau offline untuk memberikan dorongan secara langsung kepada karyawan serta mempererat hubungan karyawan dan perusahaan.

3. Saran yang diusulkan kepada di PT. Mitra Ekspedisi Sejahtera pemberian kompensasi harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diungkapkan oleh Marwansyah 2016 bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun

tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukan hanya bersifat material saja tetapi karyawan juga menginginkan kompensasi non finansial yaitu imbalan yang sifatnya bisa memberikan kenyamanan rasa senang dan kepuasan melalui hal-hal non material. salah satu contohnya yaitu penghargaan, promosi jabatan dll.

DAFTAR REFERENSI

- Abrar Muslim, Ms. S., Bansu Irianto Ansori, Me., Usman, M., Said Ali Akbar, Mp., Rafsanjani, Ms. T., Kes Munawir, M., Vera Viena, M., Marisa Yoestara, M., Zulfan, M., & Zaiyana Putri, M. (n.d.). *Pembicara*.
- Al Amar Subang Korespondensi, S., & Arifudin, O. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL (PT.GM)*. 3(2). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Bisnis, J. A., Orocomna, C., Tumbel, T. M., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado* (Vol. 7, Issue 1).
- Bisnis, J. A., Wulan, A., Pio, T. R. J., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado* (Vol. 7, Issue 1).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Manajemen, J. I., Bisnis, D., Finansial, P. K., Kompensasi, D., Terhadap, N., Karyawan, K., Jaya, P. T., Indonesia, B., Medan, C., Ariskha, A., Yamin Siregar, M., Laili, I., Safitri, K., Program,), Manajemen, S., & Ekonomi, F. (n.d.). The Effect Of Financial Compensation And Non-Financial Compensation On The Performance Of Employee Of PT. Jaya Beton Indonesia Branch Medan. In *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* (Vol. 1, Issue 1). <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>

- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* |, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mundakir, & Zainuri. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Cetak) Business Management Analysis Journal (BMAJ)* (Vol. 1, Issue 1).
- Nurpratama, M., Fakultas, M., & Unwir, E. (2019). *Meddy Nurpratama The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance In Pd. Bumi Wiralodra Indramayu* (Vol. 5, Issue 1).
- Pradana, M. A., Suliawati, W., & Novarika, A. K. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Cetak) Buletin Utama Teknik* (Vol. 16, Issue 1). Online.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi.
- Yanuari, Y. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>

-
- Rozak, H.A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, Fitriati, I. R. (2023). *Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management Practices and Policies: An Overview*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-48050-8>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., & Fitriati, I. R. (2021). Strengthening digital ecosystem for SMEs through readiness to change and agile leadership. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 155–165. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art6>
- Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2024). *BUSINESS : STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR : THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY*. 25.