

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JOVAN TECHNOLOGIES DI KOTA BATAM

Agus Tian Khosasih¹, Raymond²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail : pb170910202@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Business developments In the era of globalization, led to the increasingly fierce competition among the competitors. in the face of the company should be able to improve its performance in a move to penetrate the market. In order for the company's targets to be realized, competent human resources are needed in increasing the company's performance. The purpose of this study was to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. This type of research is quantitative research. The sampling technique for this research is non probability sampling with quantitative analysis methods. The sample used in this study were 259 respondents from PT Jovan Technologies in Batam City and the data were collected through questionnaires. This study uses multiple linear regression analysis and the help of SPSS version 25 software. The results of the t test show that compensation has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance and motivation has a significant effect on employee performance. The results of the F test show that compensation, work discipline and motivation simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Compansation; Discipline; Employee Performance; Motivation.*

PENDAHULUAN

Persaingan setiap perusahaan yang dikarenakan maraknya pertumbuhan usaha dalam dunia bisnis saat ini mengakibatkan perusahaan wajib beradaptasi yakni dengan mengolah maupun mengembangkan sumber daya yang dipunyai diantaranya ialah sumber daya manusia. Agar tujuan perusahaan bisa direalisasikan, maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dalam menaikkan kualitas perusahaan. Pada hakikatnya, SDM mengacu pada pekerja di suatu organisasi yang statusnya sebagai penggerak, pemikir, perencana dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan bisa ditilik dari kapabilitas perusahaan dalam memanajementi SDM (Dwianto et al., 2019).

Terealisasinya tujuan perusahaan bukan sebatas pada peralatan, sarana, dan prasarana, namun lebih ditujukan

pada faktor manusia demi merealisasi tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan pasti memiliki kinerja yang sangat tinggi dalam meraih tujuan yang perusahaan tetapkan. Pernyataan ini didukung oleh (Santika et al., 2019) yang menyatakan seorang karyawan merupakan aset penting sebuah organisasi yang dapat menjadi penggerak, perencana, pengorganisir agar bisa bersaing dalam efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan suatu perusahaan mampu terealisasi dengan pemberian kompensasi. (Siagian, 2018) yang menyatakan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab atau risiko akan menambah semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, kompensasi menjadi hal krusial yang harus diberikan kepada karyawan sehingga ke depannya mereka bisa melaksanakan tugasnya dengan

semaksimal mungkin, dan tujuan perusahaan pun akhirnya bisa diraih.

Selain Kompensasi dan Disiplin kerja, Motivasi juga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan Gibson dalam (Riani, 2011: 123-124) menyampaikan, motivasi menjadi bagian dari faktor psikologi yang memunculkan pengaruh pada kinerja karyawan. Manajer pun semestinya berkemampuan memotivasi karyawannya untuk berkerja lebih giat dan optimal yang akhirnya tujuan perusahaan bisa direalisasikan

Tampak bahwa semakin bagus kinerja karyawan, semakin mudah dalam merealisasi tujuan perusahaan, begitu pun kebalikannya. Rendahnya kinerja karyawan dapat kita lihat dari faktor pemberian gaji kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, selain itu tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan kurangnya disiplin karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan juga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Efnita, 2018) yang menyebutkan adanya hubungan erat antara kinerja individu dan kinerja organisasi. Hal ini menandakan, jika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi tersebut juga baik. Sebuah perusahaan harus berkemampuan menyusun kebijakan agar bisa meraih faktor-faktor yang memengaruhi dan menaikkan tingkat kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa direalisasikan.

PT. Jovan Technologies merupakan sebuah perusahaan yang berkecimpung di bidang desain otomasi, perakitan produk Mesin Presisi dan Manufaktur Kontrak untuk pasar global, yang lokasinya ada di Union Industrial Park B.1. No. 1-2 Batu Ampar. Batam, 29453 Batam Kepulauan Riau, Indonesia, Perusahaan ini didirikan pada tahun 2000 dan mempunyai misi yaitu "memperlakukan pelanggan sebagai mitra bisnis dan mencapai kepuasan pelanggan melalui *Quality Cost Delivery Service* (QCDS), fokus pada investasi dalam teknologi untuk mengikuti kemajuan teknologi dan juga menilai staf sebagai aset terbesar perusahaan,

berkomitmen untuk pelatihan dan pengembangan."

PT Jovan Technologies tidak lepas dari masalah yang terjadi dan ditemukan dalam hal kompensasi seperti, pemberian kompensasi finansial secara langsung berupa gaji yang kurang kepada karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga para karyawan menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, dan pembagian kerja yang tidak merata kepada karyawan seperti mendapatkan bagian kerja yang lebih banyak dari pada yang lain. Sehingga karyawan menjadi kewalahan dalam menjalankan tugasnya.

Ditemukan dari hasil observasi, terdapat masalah yang terjadi pada PT. Jovan Technologies yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan dilihat bahwa pemberian gaji diperusahaan PT. Jovan Technologies masih belum mencukupi dalam memenuhi Kebutuhan Selain masalah kompensasi, terdapat juga kurangnya disiplin kerja karyawan seperti masalah keterlambatan karyawan yang tinggi dikarenakan tidak adanya sanksi ataupun teguran dari perusahaan secara lisan ataupun tertulis.

Selain itu juga kurangnya motivasi dalam mengejar target output perusahaan. Kurangnya perhatian dari pimpinan dan penghargaan akan pencapaian karyawan yang diberikan membuat semangat kerja karyawan rendah. Susah diajak bekerja sama antara sesama karyawan dan peraturan yang dikeluarkan perusahaan menghambat proses penyelesaian tugas karyawan membuat motivasi kerja karyawan semakin menurun sehingga target output perbulan tidak tercapai.

Setelah dijelaskan beberapa masalah yang terjadi di PT. Jovan Technologies latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jovan Technologies, kemudian Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jovan Technologies, Serta Pengaruh

Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jovan Technologies.

KAJIAN TEORI

2.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan gaji, upah yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya agar kinerja mereka bisa ditingkatkan. Kompensasi adalah biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, dan juga bisa dikatakan juga sebagai interaksi antara karyawan dengan pemilik perusahaan (Santika, Walujadi, & Amin, 2017:79).

Kompensasi ialah imbalan jasa yang ditujukan bagi karyawan atas apa yang telah mereka sumbangkan baik itu tenaga maupun pikiran demi tercapainya tujuan organisasi yang telah tentukan. Kompensasi merupakan aspek yang sangat sensitif terhadap hubungan kerja, dan juga kompensasi adalah bagian dari sebuah reward yang menjadi pengaruh bagi seseorang demi mencapai reward tersebut (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019:213).

Berikut sejumlah indikator dari variabel kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan : (Nuralita & Nugraha, 2018:102-103)

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai alat yang dipakai atasan dalam melakukan komunikasi dengan para pegawainya sehingga perilaku mereka bisa diubah dan akhirnya patuh pada aturan dan norma sosial di perusahaan (Siagian, 2018:24).

Disiplin kerja ialah sikap respek, taat pada aturan yang berlaku secara tertulis ataupun tidak, dan tidak mengelak saat menjalankan sanksi yang mengenainya jika ia melanggar tugas dan tanggung jawabnya. Manajemen SDM menjadi kunci utama dalam merealisasi tujuan yang optimal (Haqiqi, 2019:351).

Berikut indikator dari variabel kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan : (Pratama, 2016:136; Syafrina, 2017:56)

1. Peraturan jam masuk perusahaan

2. Peraturan dasar perihal pemakaian perusahaan
3. Peraturan langkah-langkah menjalankan tugas
4. Peraturan perusahaan

2.3. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi juga merupakan sebuah rangkaian perilaku serta penilaian dengan membuat seseorang dalam menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya (Ardianti et al., 2018 : 17).

Penilaian dan perilaku itu dapat mendorong kekuatan untuk bertindak dalam pencapaian tujuan. Motivasi menurut (Siagian, 2018 : 5) diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Berikut adalah indikator dari motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan : (Rosalina Febri Wijayanti et al., 2018: 189)

1. *Need for Power*
2. *Need for Affiliation*
3. *Need for Achievement*

2.4. Kinerja Karyawan

Secara general kinerja sebagai hasil kerja yang karyawan tunjukkan secara kualitas dan kuantitas terhadap tanggung jawab yang diembannya (Safitri, Setyanti, & Sudarsih, 2018:80).

kinerja sebagai hasil yang sudah dijadikan ketetapan yang sudah tersepakati bersama dalam suatu periode dan harus direalisasikan. Kinerja menjadi unsur krusial di mana individu harus menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya di perusahaan (Anjani, 2019:4).

Berikut adalah indikator dari kinerja karyawan : (Anjani, 2019:4)

1. Kualitas
2. Kuantitas kerja

3. Sikap
4. Dapat tidaknya diandalkan

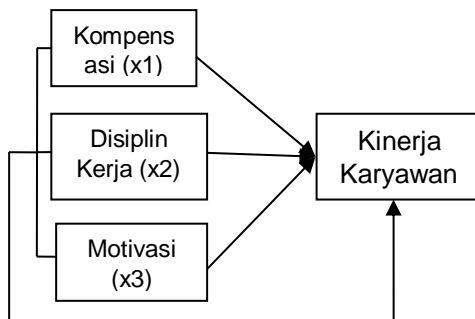
2.5. Penelitian Terdahulu

Dari hasil (Dwianto et al., 2019) yang judulnya "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil" menerapkan analisis regresi linier sederhana dan hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian (Sari & Masrurroh, 2018) yang judulnya "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang" mengaplikasikan teknik analisis statistik deskriptif di mana hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian (Siagian & Kilvin, 2020) yang judulnya "Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam" menerapkan metode regresi linier berganda di mana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa baik disiplin kerja, kompensasi, maupun motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data Penelitian 2020)

2.7. Hipotesis

Berikut penjelasan dari pernyataan yang terdapat dalam hipotesis penelitian yaitu :

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jovan Technologies

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jovan Technologies

H3 : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jovan Technologies

H4 : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jovan Technologies

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan berada di Kota Batam bersama PT. Jovan Technologies yang alamatnya ada di Union Industrial Park B.1. No. 1-2 Batu Ampar. Penelitian ini merupakan studi kasus, yaitu penelitian kuantitatif untuk menjelaskan atau mendeskripsikan kondisi dari responden. Dengan menerapkan metode penelitian survei dengan tujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan terkait variabel kedisiplinan dan variabel motivasi dan variabel jenis terikat pada penelitian ini. Untuk regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data jenis statistik yaitu aplikasi SPSS versinya yang 25. Proses tahapan ini dimulai dengan pengumpulan data yang akan diolah dalam penelitian, dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada koresponden penelitian dan sampel dari penelitian ditentukan melalui penggunaan cara *sampling* jenuh dengan total sampel sebanyak 259 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Pelaksanaan dari kegiatan penelitian memiliki total 259 responden dengan jumlah koresponden paling tinggi berasal dari perempuan yaitu 178 dengan persentase 68,7 persen dan koresponden laki-laki sebanyak 81 dengan persentase 31,3 persen. Kemudian berdasarkan usia koresponden berusia 18 – 24 tahun sebanyak 18 dengan persentase 6,9 persen, Usia 25 – 30 tahun sebanyak 188 dengan persentase 72,7 persen, usia 31 – 40 tahun sebanyak 47 dengan persentase 18,1 persen, dan terakhir

untuk usia diatas 40 tahun sebanyak 6 dengan persentase 2,3 persen. Terakhir berdasarkan Pendidikan terakhir karyawan koresponden paling tinggi berasal dari Pendidikan SMA/SMK yaitu 221 dengan persentase 85,3 persen, Pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 23 dengan persentase 9 persen, Pendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 dengan persentase 1,9 persen, dan terakhir untuk terakhir SD berjumlah sebanyak 0 dengan persentase 0 persen. dengan persentase 85,3 persen, Pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 23 dengan persentase 9 persen, Pendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 dengan persentase 1,9 persen, dan terakhir untuk terakhir SD berjumlah sebanyak 0 dengan persentase 0.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Hasil Uji Kualitas

Seluruh pernyataan dinyatakan valid dikarenakan hasil dari rhitung tiap indikator sudah melebihi rtabel 0,1215 dan nilai sig tiap variabel yaitu 0,000. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 dianggap valid dan menandakan bahwa data yang dipakai untuk mengukur seluruh variabel sudah cocok dengan objek yang diteliti. Oleh karenanya, penelitian inii dapat diterapkan menjadi pengujian berikutnya.

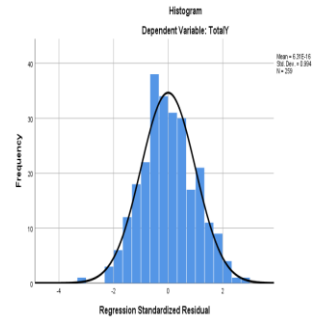
4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan Uji reliabilitas variabel Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dinyatakan skor korelasi nilai alpha lebih besar dari r tabel sehingga semua pernyataan dikatakan reliable dan valid.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

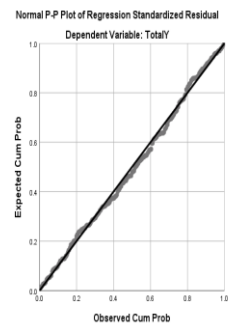
4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk memproses data dan mengidentifikasi tingkat kenormalan data. Pengujiannya bisa dijalankan dengan uji histogram, uji pp plot, dan uji one sample *kolmogorov-smirnov* Uji normalitas dengan menggunakan histogram dan *P-Plot* dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Histogram dan Grafik P-Plot (Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 25,2020)

Dari gambar 2 memperlihatkan yakni kurva histogram yang dihasilkan pada gambar kedua seperti lonceng. Maka diputuskan data yang diolah berdistribusi normal. Kemudian Metode lain bisa kita manfaatkan menguji normalitas yang ialah dengan diagram Normal P-Plot Regression Standardized Residual.



Gambar 3. Histogram dan Grafik P-Plot (Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 25,2020)

Grafik gambar 3 memperlihatkan penyebaran titik-titik yang berada pada grafik *Normal P-P Plot* ada di sekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal. Data yang telah diperoleh diuji kembali dengan rumus statistik *One – Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dari *One – Sample Kllmogorov-Smirnov* berupa angka sehingga lebih akurat dalam pemberian hasilnya sehingga mencegah adanya pengambilan kesimpulan yang berbeda ketika hanya melihat menggunakan gambar dan grafik.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03794529
	Absolute	,053
Most Extreme Differences	Positive	,053
	Negative	-,053
Test Statistic		,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25, 2020)

Dari hasil tabel 1, diperoleh Kesimpulan pengujian nilai residual mempunyai sebaran data yang dikategorikan normal yakni dengan nilai sig >0,05. Hasil olahan data dianggap normal jika nilai sig-nya 0,200 telah melebihi 5%. Hal ini menandakan, sebaran data pada penelitian ini sudah merata dan bisa diterapkan untuk merepresentasi populasi.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model regresi yang sewajarnya terjadi ialah nilai kolerasi antar variabel independen yang diperhitungkan menghasilkan nilai tolerance berjumlah lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* yang sewajarnya kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		VIF
	Tolerance		
1 (Constant)			
Kompensasi	,784		1,276
Disiplin kerja	,778		1,285
Motivasi	,987		1,013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25, 2020)

Hasil pengolahan data di atas mengindikasikan bahwa skor VIF variabel kompensasi sebanyak 1.276, disiplin Kerja 1.285 dan variabel motivasi sebanyak 1.013. Jadi, gejala gejala multikolinearitas tidak tampak pada tiap variabel bebas sebab nilai VIF di bawah 10.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menemukan apakah pada model

regresi dijumpai perbedaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansinya tidak berubah, maka dinamakan homoskedastisitas, namun jika berbeda, berarti diistilahkan dengan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak akan muncul pada model regresi yang baik sebab data yang terhimpun di sini merepresentasi ukuran yang variatif (kecil, sedang, besar)

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,336	,415		3.219	.001

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Lanjutan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
Kompensasi	,004	,013	.020	.279	.780
Disiplin Kerja	,023	,016	.104	1.473	.142
Motivasi	,020	,021	.059	946	.345

a. *Dependent Variable:* ABS

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan Tabel 3 memperlihatkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai nilai signifikan 0,711, variabel (X2) mempunyai kesesuaian nilai signifikan 0,647 dan pada variabel (X3), nilai signifikannya yaitu 0,367. Jadi, sudah ada kejelasan bahwa gejala Uji Pengaruh heteroskedastisitas tidak ditemukan pada hasil penelitian ini. Hal ini disebabkan nilai signifikan dari tiap variabelnya melebihi 0,05.

4.4 Uji Pengaruh

4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bermaksud untuk memperlihatkan ada/tidaknya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Variabel Independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan setelah beberapa asumsi pengujian sebelumnya telah terpenuhi sehingga menunjukkan hasil yang terbaik.

Hasil bisa diperoleh setelah data diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 25, sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,015	0,698		2,886	,004
kompensasi	,278	,027	,384	10,462	,000
disiplin kerja	,394	,035	,364	11,188	,000
motivasi	,217	,105	,212	2,076	,000

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25, 2020)

Dari hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda di atas dengan 3 variabel independen, maka bisa dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 2,015 + 0,297 X1 + 0,278 X2 + 0,394 X3$$

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Determinasi (R²) mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan dalam memengaruhi variabel terikat yang ditunjukkan dalam persentase. Hasil (R²) disajikan oleh tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,730	2,694

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25, 2020)

Dari tabel 4 memperlihatkan hasil dari R² yaitu 0,733. Hal ini menandakan, persentase variabel (Y) diterangkan oleh

variabel (X1) dan (X2) sebanyak 73,3%, sementara sisanya (17,6%) diterangkan oleh variabel lainnya di luar penelitian

ini, contohnya variabel lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1. Uji T

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis. Data harus dinyatakan normal sebelum uji ini diterapkan.

bahwa dalam model regresi variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi)

secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dalam uji t (parsial) ini telah ditentukan derajat signifikan yaitu 0,05 jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Terlihat dari hasil yang didapatkan uji hipotesis masing-masing variabel dapat dijelaskan uji T sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2,015	,698		
	kompensasi	,278	,021	,509	13,916
	disiplin kerja	,394	,027	,384	10,462
	motivasi	,217	,035	,364	11,188

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25, 2020)

Data pada table 5, Variabel bebas penelitian ini yaitu kompensasi, disiplin Kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PT Jovan Technologies dengan Hasil thitung variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) > ttabel 1.96924 thitung lebih besar dari ttabel dan nilai sig t 0,000 < 0,05. Maka, H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

4.5.2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Secara spesifik dalam penelitian ini, uji F memiliki pesan untuk menelaah adanya pengaruh diantara variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil yang ditunjukkan untuk membuktikan hal ini :

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	506,498	3	168,833	39,581	,000 ^p
	Residual	473,467	111	4,265		
	Total	979,965	114			

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan

(Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25, 2020)

Dari hasil pengolahan di atas, Fhitung = 233.348 dan Ftabel = 2,64, maka dari itu Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan adalah 0,00 < 0,05. Jadi, H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel bebas pada penelitian ini

mengindikasikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jovan Technologies Di Kota Batam

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa thitung Kompensasi $13,916 > t_{tabel} 1.96924$ atau nilai sig $t 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel Kompensasi. Oleh sebab itu, secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. Hal ini pun memberi interpretasi bahwa Kompensasi dengan 4 indikator memberi hasil yang baik. Oleh karenanya, kompensasi yang terjadi di PT Jovan Technologies dalam hal pemberian upah, tunjangan, bonus harus dilaksanakan dengan mencapai target dari perusahaan, mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jovan Technologies Di Kota Batam

Hasil yang diperoleh dari data penelitian ini menunjukkan bahwa thitung $10,462 > t_{tabel} 1.96924$ atau nilai sig $t 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel Disiplin Kerja. Oleh karenanya, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. Hal ini pun menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan 4 indikator memberi hasil yang baik. Oleh sebab itu, disiplin kerja yang terjadi di PT Jovan Technologies dalam hal kesadaran diri dalam mematuhi peraturan harus dilaksanakan dengan menaati presensi, berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jovan Technologies Di Kota Batam

Dari penelitian yang diperoleh mengindikasikan bahwa thitung $11,188 > t_{tabel} 1.96924$ atau nilai sig $t 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel Motivasi. Oleh sebab itu, secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan

Technologies. Hal ini pun menandakan bahwa Disiplin Kerja dengan 3 indikator memberi hasil yang baik. Oleh karenanya, disiplin kerja yang terjadi di PT Jovan Technologies dalam hal kesadaran diri dalam mematuhi peraturan harus dilaksanakan dengan menaati presensi, berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jovan Technologies Di Kota Batam

Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jovan Technologies. Hasil penelitian mengindikasikan $F_{hitung} = 233.348$ dan $F_{tabel} = 2,64$, maka dari itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan adalah $0,00 < 0,05$, yang akhirnya bisa diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima untuk variabel Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, ketiga variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. Selain itu, variabel Kinerja Karyawan dengan 4 indikator memberi hasil yang baik. Jadi, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi yang terjadi di PT Jovan Technologies harus dilaksanakan dengan kesadaran dan kemauan dalam bekerja dari seorang karyawan, berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka berikut kesimpulan yang ditarik :

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jovan Technologies
2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jovan Technologies
3. Motivasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jovan Technologies.

4. Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jovan Technologies

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 92–99.
- Haqiqi, F. (2019). *Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai universitas karimun*. 2(September), 349–356.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 02(01), 96–104.
- Pratama, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastranos Boyolali. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1(2).
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Graha Ilmu.
- Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, S. I. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 1 Rowokangkung Lumajang E-ISSN :2622-304X , P-ISSN : 2622-3031 Available online at: <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>. *Proceedings*, 1(1), 360–371.
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1059>
- Santika, L. G., Walujadi, D., & Amin, A. B. (2017). *Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen*. 8(2), 77–92. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1678>
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). *Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota*. 02(02), 36–51.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22–49. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Siagian, M., & Kilvin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(2), 206–219. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30262>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12.