



Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram

Muhamad Aryo Bimantoro^{1*)}, Sulaimiah²

Published online: 15 April 2023

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, compensation, and work environment on the employee performance of PT. Air Minum Giri Menang Mataram. The type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Air Minum Giri Menang Mataram. The number of samples used in this study was 72 people using a survey method with a proportional random sampling technique. Data collection techniques used were interviews, documentation, and distributing questionnaires containing questions about compensation, work motivation, work discipline, and employee performance. The analysis tool used is Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS 22 for Windows program. The results of data analysis show that; 1 compensation has a positive and significant effect on performance, 2 work motivation has a positive and significant effect on performance, 3 work discipline has a positive and significant effect on performance.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang dengan menggunakan metode survey dengan teknik proportional random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan aset penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi (Hamdani, *et.al.*, 2022). Karyawan tentunya merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling berharga disebuah perusahaan yang berperan

sebagai penyedia jasa bagi masyarakat. Di dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya ada disatu bagian akan tetapi ada disemua bagian dalam struktur organisasi, yang mana tugas dari karyawan disetiap bagian itu adalah untuk membantu manajer disetiap bagiannya menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan

^{1),2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

*) *corresponding author*

Muhamad Aryo Bimantoro
Jl. Majapahit No.62, Gomong, Kec. Selaparang, Kota
Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83126, Indonesia.

Email: aryobimantoro07@gmail.com

perusahaan. Pentingnya peran karyawan dalam perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak langsung kepada kinerja karyawan sehingga kinerja karyawannya bisa menjadi lebih optimal serta efisien dan dapat berpengaruh baik terhadap perusahaan.

Salah satu tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia ini adalah untuk memaksimalkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan atau diselesaikan dalam waktu tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja mengacu pada persentase pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Robbins & Coutler (2016) menjelaskan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut standar tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja mencerminkan seberapa baik atau buruknya karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Biasa disalahartikan sebagai bentuk upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil atau pencapaian (Simamora, 2015). Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat menggunakan berbagai cara misalnya pemberian pelatihan, pendidikan, menciptakan lingkungan kerja, pemberian kompensasi, motivasi dan penerapan disiplin dalam kegiatan kerja. Dengan melalui proses tersebut, karyawan diharapkan mampu memaksimalkan hasil kerjanya.

Salah satu proses untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Handoko (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan serta salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi penting karena pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi (Martoyo, 2011). Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Air Minum Giri Menang Mataram (PDAM) telah diberikan sebagaimana mestinya, yaitu, mulai dari pemberian gaji, pemberian insentif bagi karyawannya yang berprestasi, pemberian tunjangan berupa asuransi kesehatan, dan juga pemberian fasilitas penunjang pekerjaan seperti alat kerja dan alat transportasi untuk berpergian dalam rangka kegiatan kerja. Akan tetapi tidak bisa dipungkiri ada perbedaan pemberian kompensasi di setiap bidang atau bagian, menyebabkan adanya kemungkinan karyawan dapat merasakan adanya kesenjangan atau perlakuan yang berbeda bagi karyawan di setiap bidangnya.

Selain memberikan kompensasi, pemberian motivasi dalam bekerja juga hampir sama pentingnya. Dengan memberikan motivasi, pastinya akan membuat hasil kinerja karyawan semakin maksimal. Karena menurut Azmi & Indahingwati (2020) semakin besar tingkat dalam pemberian motivasi terhadap karyawan maka karyawan tersebut akan bermotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka agar bisa mencapai tujuan mereka sendiri untuk masa yang akan datang. Wibowo (2012) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan terhadap berbagai proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi ini diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat dalam bekerja agar mereka bekerja lebih giat dengan menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang memiliki kemampuan, cakap dan terampil, akan tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2017). Pada PT. Air Minum Giri Menang Mataram sudah berbagai motivasi yang diberikan kepada karyawannya, namun memotivasi karyawan tidak pada kenyataannya tidak mudah. Karena motivasi setiap karyawan berbeda-beda dan akan selalu berubah seiring waktu, sehingga pada karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram masih menunjukkan kondisi dimana karyawan mengalami kenaikan dan penurunan motivasi dalam kegiatan kerjanya.

Upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri. Karena fungsi dari disiplin kerja itu adalah untuk menjaga ketertiban dan keteraturan dalam kegiatan kerja (Hamdani, Fauzia, & Putro, 2022). Menurut Sutrisno (2009), disiplin adalah sikap perilaku yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi. Disiplin bisa diartikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti dan patuh terhadap

semua aturan organisasi dan norma-norma sosial yang ada di dalam organisasi (Fauzia, *et.al.*, 2022). Fauzi & Khuzaini (2019) mengungkapkan bahwa bentuk penegakkan disiplin kerja yang kuat salah satunya dalam bentuk ketaat aturan waktu dalam bekerja seperti absensi yang tinggi dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram memiliki tingkat kehadiran absensi yang cukup tinggi, akan tetapi masih ada keterlambatan yang dilakukan karyawan. Terutama keterlambatan pada absensi masuk kerja, yang mana karyawan seringkali terlambat untuk datang ke kantor ataupun lokasi kerja mereka. Hal ini menjadikan tingkat disiplin kerja pada PT. Air Minum Giri Menang Mataram masih belum maksimal.

Adanya hubungan yang erat antara fenomena dan variabel yang diteliti menjadikan sebuah pertanyaan apakah kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Dalam penelitian Shofwani & Hariyadi (2019), Akbar & Sitohang (2015), Prihatini *et al.*, (2017), Azmi & Indahingwati (2020), Istifadah & Santoso (2019), Sari & Prijati (2022), Fauzi & Khuzaini (2019), Kusdiyanigrum (2019) dan Safitri *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga dari latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat kita tarik hipotesis sebagai berikut:

- H1 = Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram.
- H2 = Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram.
- H3 = Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersipat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat, yaitu hubungan sebab akibat antara variabel yang dipengaruhi (dependen) dengan variabel yang mempengaruhi (independen). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji reliabilitas teori yang kemudian menghasilkan kesimpulan. Paradigma kuantitatif menekankan teori pengujian dengan mengukur variabel penelitian dengan metode statistik menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2013). Penelitian dilakukan pada perusahaan air minum daerah, PT. Air Minum Giri Menang, Mataram.

Penelitian dilakukan pada Oktober 2022-Maret 2023. Instrumen Penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan yang akan diberikan kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2013) Kuesioner, merupakan alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis mengenai variabel yang diteliti kepada responden untuk kemudian dijawab. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram yang berjumlah 260 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan metode propotional random sampling, Yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota Populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 72 orang

yang dibagi rata ke setiap bagian atau bidang dalam perusahaan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Variabel Independen menurut Sugiyono (2013) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) ditetapkan sebagai variabel independent atau variable bebas. Variabel Dependen (terikat) menurut Sugiyono (2013) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependenn atau variable terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Prosedur analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari mean (rata-rata), standar deviasi, variance, maximum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemiringan distribusi) (Ghozali, 2006). Untuk menganalisis data statistik peneliti menggunakan aplikasi komputer SPSS 22 for Windows. Kemudian uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui apakah pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi kalsik untuk mengetahui apakah persamaan resgresi yang dilakukan mempunyai sebuah kepastian dalam estimasi. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Model regresi berganda mencoba untuk memprediksi besarnya variabel dependen menggunakan data variabel independen yang diketahui besarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner yang kita gunakan untuk penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu mengungkap pertanyaan yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk uji validitas peneliti menggunakan uji faktor *product moment* yang memiliki taraf signifikan (α) 0,05 apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka kuisisioner dinyatakan sebagai tolak ukur yang valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi atau software SPSS 22 for Windous.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa item pernyataan dari X1, X2, X3 dan Y memperoleh nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Diketahui bahwa nilai rtabel sebesar 0,231, nilai yang menunjukkan rhitung lebih besar dari pada rtabel menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini bisa dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013), uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi dan stabilitas data. Informasi yang tidak dapat diandalkan tidak dapat diproses lebih lanjut karena mengarah pada kesimpulan yang menyimpang. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian dengan cara satu pengukuran satu kali. Disini hanya dilakukan satu kali pengukuran kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau reliabilitas pengukuran dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel akan reliabel jika Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.

Berdasarkan tabel 2, hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan, kompensasi, motivasi dan disiplin memiliki cronbanch's alpa lebih besar dari alfa cronbanch standar (0,60). Shingga bisa dikatakan bahwa semua variabel yang diteliti sudah reliabel.

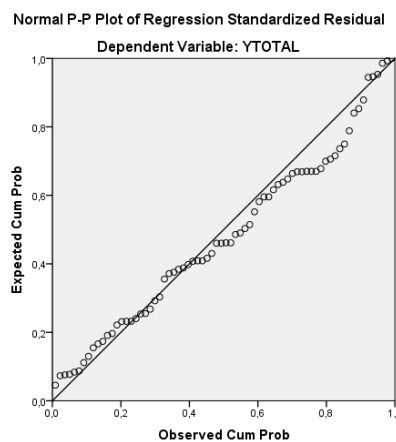
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dengan Taraf Signifikan 0,05

Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Standard Cronbach's Alpha (a)	Kriteria
Kinerja karyawan (Y)	0,740	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,733	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,639	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,725	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Uji Normalitas

Uji kenormalan data bisa dilakukan dengan uji normalitas berdasarkan grafik dengan menggunakan SPSS for windows. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan Gambar 1. di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Artinya, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal sehingga dapat melakukan uji statistik selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2006), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independend). Dalah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Factor (VIP). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan $VIP > 10$ (Ghozali, 2006).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearty Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,197	5,075
Motivasi Kerja	,151	6,629
Disiplin Kerja	,239	4,176

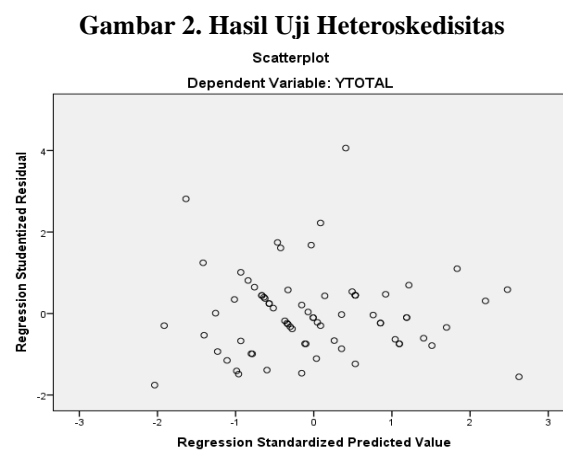
Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan data hasil pengolahan pada tabel 3. diatas, dasar pengambilan keputusan pada uji multikolineritas dengan dua cara yaitu:

- Nilai Tolerance Value pada variabel bebas $>$ dari nilai ketetapan yaitu 0.10. berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolineritas terhadap data yang diuji yang dibuktikan dengan nilai masing-masing tolerance value pada variabel bebas yaitu Kompensasi (0,197), Motivasi kerja (0.151) dan Disiplin kerja (0,239) lebih besar ($>$) dari nilai ketetapan yaitu 0.10.
- Nilai Variance Inflation Factors (VIF) variabel bebas $<$ dari nilai ketetapan yaitu 10. Berdasarkan tabel 4.13 dapat diartikan tidak terjadi multikolineritas terhadap data yang diuji yang dibuktikan dengan nilai masing-masing VIF pada variabel bebas yaitu Kompensasi (5,075), Motivasi Kerja (6,629) dan Disiplin kerja (4,176) adalah lebih kecil $<$ dari nilai ketetapan yaitu 10.

Uji Heteroskedesitas

Uji heteroskedesitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidak samaan varians dan redual suatu pengamatan kepengamatan lain. Metode regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedesitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedesitas dalam model regresi linier adalah dengan melihat *scatter plot* dan *print-off* menggunakan *software* SPSS.



Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedesitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik parsial maupun simultan. Variabel bebas disimbolkan X dan variabel terikat disimbolkan Y.

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,050	2,262	
Kompensasi	0,235	0,107	0,255
Motivasi Kerja	0,439	0,141	0,415
Disiplin Kerja	0,369	0,141	0,277

Sumber: Data primer diolah (2023)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,050 + 0,235X_1 + 0,439X_2 + 0,369X_3 + e$$

Nilai Koefisien Konstanta (a), Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,050. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka besarnya nilai peningkatan kinerja sebesar 2,050.

Nilai koefisien beta 1 (β_1) = 0,235, Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kompensasi (X_1) positif sebesar 0,235 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,235 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Nilai koefisien beta 2 (β_2) = 0,439, Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel motivasi kerja (X_2) positif sebesar 0,439 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,439 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Nilai koefisien beta 3 (β_3) = 0,369, Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel disiplin kerja (X_3) positif sebesar 0,396 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,396 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghazali (2006), uji kelayakan model dilakukan untuk mengukur keakuratan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai sebenarnya secara statistik. Model good-of-fit dapat diukur dengan nilai F-statistik, yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig.
Regresion	3	102,184	0,000 ^b
Residual	68		
Total	71		

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan tabel 4 hasil uji f diatas diketahui nilai Fhitung 102,184 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai Fhitung $102,184 > F_{tabel} (2,74)$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.000 < 0.05$), sehingga keputusan yang diambil adalah menerima H_a . Artinya penelitian yang bertujuan untuk meliha pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel antara motvasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkugan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel Uji regresi linier bergandapada bagian t hitung dan nilai signifikansinya yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kompensasi (X1)	2,194	1,994	0,032
Motivasi Kerja (X2)	3,122		0,003
Disiplin Kerja (X3)	2,624		0,011

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai t tabel. Nilai thitung dari variabel kompensasi (X1) sebesar 2,194 dengan signifikansi 0.032, karena thitung > ttabel ($2.194 > 1,994$) dan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Air Minum Giri Menang Mataram”. Terbukti.

Nilai thitung dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,112 dengan signifikansi 0.003, karena thitung > ttabel ($3,112 > 1,994$) dan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Air Minum Giri Menang Mataram”. Terbukti.

Nilai thitung dari variabel Disiplin kerja (X3) sebesar 2,624 dengan signifikansi 0.011, karena thitung > ttabel ($2.624 > 1,994$) dan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Air Minum Giri Menang Mataram”. Terbukti.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat di lihat pada Output Model Summary dari hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square
1	0,905 ^a	0,818

Sumber: Data primer diolah (2023).

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai R adalah 0,905, sedangkan nilai R-square sebesar 0,818. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,818 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 81,8%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram sebesar 81,8% sisanya sebesar 18,2% dipengerahui oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, pengalaman kerja dan juga produktivitas kerja.

Pembahasan Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan pengujian secara statisitik dapat terlihat jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja maka

semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Artinya bahwa semakin sesuai kompensasi diberikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Pemberian kompensasi kepada karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram yang dilakukan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Seseorang yang merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan dengan adanya pemberian kompensasi maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azmi & Indahingwati (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Cita Rasa”. Yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi selalu menjadi masalah yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan didalam perusahaan, karena apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang diharapkan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja mereka dalam perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Motivasi kerja yang diberikan oleh manajemen PT. Air Minum Giri Menang Mataram terhadap karyawan termasuk dalam kategori baik dan membuktikan bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Perusahaan memberikan motivasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dalam bekerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja, meskipun motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja karyawan (Wibowo, 2012). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Prijati (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada *sales promotion girl* PT. Kenka Intikreasi)”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh dan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih tekun dan giat. Jika pada suatu saat mengalami penurunan motivasi kerja, maka dapat terlihat bahwa kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami penurunan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di kantor PT. Air Minum Giri Menang Mataram termasuk kedalam kategori yang baik dan membuktikan bahwa disiplin kerja dalam bentuk peraturan dan norma yang dibuat oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diperlukan perusahaan untuk membuat karyawannya disiplin terhadap pekerjaan. Perusahaan membuat peraturan yang ada dalam perusahaan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mendisiplinkan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan dari adanya disiplin kerja yaitu untuk menjaga lingkungan kerja tetap kondusif sehingga karyawan karyawan menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzi & Khuzaini (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Radio Camar Surabaya”. Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penegakan disiplin kerja yang kuat dalam penengakan waktu dalam bekerja seperti absensi yang tinggi sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima. (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi dorongan atau motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Minum Giri Menang Mataram. Sehingga bisa disimpulkan bahwa semakin taat karyawan meegakan norma dan peraturan dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

Conflict of Interests

The authors declared that no potential conflicts of interest with respect to the authorship and publication of this article.

REFERENCES

- Akbar, A. A., & Sitohang, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*, 4(10).
- Azmi, A. D., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Rasa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(8).
- Fauzi, M., & Khuzaini. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Radio Camar Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(10).
- Fauzia, A., Hamdani, F., Yomi, A., Satriawan, R., & Mernissi, Z. (2022). Upaya Peningkatan Bahasa Sehat di Tengah Dekadensi Bahasa Indonesia melalui Integrasi Kurikulum Pendidikan dan Kampus Merdeka. *Jurnal Indonesia Berdaya*, 3(3).
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hamdani, F., Fauzia, A., & Putro, W. D. 2022. *A Value of Awareness (Petuah untuk Anak Muda di Abad ke-21)*. Penerbit Samudra Biru. Yogyakarta.
- Hamdani, F., Fauzia, A., Efendi, L. A., Liani, S. S, Togatorop, M., Ramadhani, R. W., & Yunita. (2022). Pentingnya pengembangan soft skills generasi milenial dalam menghadapi tantangan pasca pandemi covid-19. *Jurnal Indonesia Berdaya*, 3(3).
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Bayuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kusdiyanigrum, E. 2019. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bina Busana Internusa). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BEFE. Yogyakarta.
- Prihatini, Y., Mansur, M., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen FE Unisma*, 4(5).
- Robbins, S. P., & Coutler, M. 2016. *Human Resorurces Management* (Edisi 16, Jilid 1). Salemba Empat. Jakarta.
- Safitri, N. A. I., Djaelani, Abd. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 5(9).
- Sari, R. O., & Prijati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(3).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1).
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed)*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Peratama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Rajawali Pers. Jakarta.