

Volume 8 Nomor 3 Desember 2023

**e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528**

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

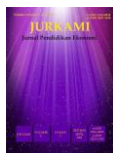
JURKAMI

**VOLUME
8**

**NOMOR
3**

**SINTANG
DESEMBER
2023**

**e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528**



DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Diyah Santi Hariyani, Universitas PGRI Madiun, Indonesia
Emilia Dewiati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Inda Fresti Puspitasari, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Maria Ulfah, Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nikmatul Masruroh, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
Nuraini Asriati, Universitas Tanjungpura, Indonesia
Rio Nardo, Universitas Binawan, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dadang Lesmana, Badan Riset dan Inovasi Daerah Kab. Kutai Timur, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Dudung Ma'ruf Nuris, Universitas Negeri Malang, Indonesia
Eko Eddy Supriyanto, STKIP Nahdlatul Ulama Tegal, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
Muhammad Syaiful, Universitas Sembilanbelas November Kolaka, Indonesia
Mohammad Hamim Sultoni, Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia
M Dana Prihadi, Poltekkes YBA Bandung, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Reni Yuliviona, Universitas Bung Hatta, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sodik Dwi Purnomo, Universitas Wijaya kusuma Purwokerto, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia
Umi Kalsum, Universitas Sriwijaya, Indonesia
Yapiter Marpi, Universitas Jakarta, Indonesia
Zulfia Hanum Alfi Syahr, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Indonesia

Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang,
Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat, Indonesia
Email: jurnaljurkami@gmail.com
Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOGYAKARTAS MEGA GRAFIKA

Dhiyan Nanda Pratama¹, Ignatius Soni Kurniawan[✉]

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia¹²

[✉]Corresponding Author Email: soni_kurniawan@ust.jogja.ac.id

Author Email: dhiyanp1@gmail.com

Article History:

Received: November 2023

Revision: November 2023

Accepted: November 2023

Published: December 2023

Keywords:

Work Discipline;

Work Compensation;

Work Motivation

Abstract:

To achieve the stated organizational goals, it must be supported by human resources who have the necessary competencies. The success of a company depends on the performance of its workforce, therefore employee performance is very important. The aim of this research is to determine the influence of work discipline, compensation and work motivation on employee performance at PT Yogyakarta Mega Graphics, Yogyakarta City. This research is quantitative research. The sampling technique uses respondents from all members of the population or census, namely 50 employees of PT Yogyakarta Mega Graphics as respondents. Data collection method uses a questionnaire. Data is analyzed using multiple linear regression analysis. The measuring instrument uses a Likert scale with the test equipment using validity and reliability tests, while research hypothesis testing uses the t test and coefficient of determination. According to the study's findings, performance was significantly impacted by work motivation and discipline, but performance was not much impacted by pay. The research's findings suggest that it's critical for businesses to support employee success by providing them with the work discipline, pay, and motivation they require.

Sejarah Artikel

Diterima: November 2023

Direvisi: November 2023

Disetujui: November 2023

Diterbitkan: Desember 2023

Kata kunci:

Disiplin Kerja;

Kompensasi Kerja;

Motivasi Kerja

Abstrak:

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang diperlukan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja tenaga kerjanya, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yogyakarta Mega Grafika Kota Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik sampling menggunakan responden pada semua anggota populasi atau sensus yakni karyawan PT Yogyakarta Mega Grafika sebanyak 50 orang sebagai responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengukuran instrumen menggunakan *Skala Likert* dengan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menemukan jika disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian ini adalah pentingnya perusahaan mendorong kinerja karyawan dengan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan.





How to Cite: Pratama, D.N., Kurniawan, I.S. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yogyakarta Mega Grafika. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 8 (3) DOI : 10.31932/jpe.v8i3.3072

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan berkualitas diperlukan dalam mendorong aktivitas perusahaan dalam mencapai visi yang telah ditentukan. SDM berperan menjadi aset penting untuk menunjang suatu keberhasilan organisasi. Setiap perusahaan membutuhkan adanya SDM yang memiliki potensi di setiap bidang, baik bawahan atau pimpinan sesuai dengan posisi jabatannya. Organisasi perlu mengelola perilaku karyawan dengan menjaga kedisiplinan agar memperoleh kinerja yang optimal. SDM memiliki fungsi untuk mengatur serta mengelola sumber-sumber daya yang lainnya, termasuk sumber daya keuangan untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan. Menstimulasi motivasi karyawan juga dilakukan dengan penempatan sesuai minat dan memberikan insentif agar luaran hasil kerja diperoleh.

Kinerja karyawan juga menjadi perhatian pada PT Yogyakarta Mega Grafika yang menjadi obyek bagi penelitian ini. Masalah kinerja yang menjadi evaluasi terkait konsistensi luaran kualitas dan kuantitas yang dicapai. Keluhan dari pengguna juga menjadi bahan masukan untuk memperbaiki kinerja, namun masih belum sepenuhnya teratasi. Demikian juga kecepatan kinerja juga menjadi bagian yang perlu ditingkatkan. Usaha yang telah dilakukan dengan mengatur jam masuk dan pulangny karyawan untuk mendorong karyawan tepat waktu. Karyawan juga didorong taat dengan peraturan perusahaan, dan pekerjaan karyawan diarahkan sesuai SOP. Selain itu perusahaan berusaha

memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mendukung dan memelihara pekerja. Karyawan juga ditempatkan sedapat mungkin sesuai bidang pendidikan atau bidang kemampuannya agar memicu motivasi internal. Pengaturan faktor pemotivasi eksternal juga diberikan dengan bonus dan kesejahteraan. Adanya fakta tersebut memberikan kesempatan kepada peneliti untuk meneliti faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Yogyakarta Mega Grafika. Hasil temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan atau evaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di perusahaan.

Terdapat riset gap pada penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Lestari dan Afifah (2020) bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Juniasih dan Artini (2021) dinyatakan jika disiplin kerja memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Penelitian Sultan (2021) menemukan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan Sutrisno *et al.* (2022) menemukan bahwa kompensasi memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Pada penelitian (Tangkur *et al.*, 2023) motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pada Putra *et al.* (2019) motivasi kerja memengaruhi signifikan kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan penelitian terdahulu memberikan kesempatan terhadap peneliti untuk meneliti lagi dengan objek yang berbeda.

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting di dalam organisasi, tinggi



rendahnya kinerja karyawan berpengaruh atas pencapaian organisasi tersebut.

Menurut (Almahdi & Adiwati, 2022) Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja; kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai kapasitas dan kapabilitas, ketrampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan dalam menjalankan tugas (Hasibuan, 2016). Kinerja merupakan hasil dari kontribusi seorang karyawan atau hasil nyata karyawan berdasarkan peran mereka di dalam organisasi (Robbins & Judge, 2013). Organisasi harus memahami bahwa kinerja perlu dievaluasi sehingga terdapat proses peningkatan secara berkala. Kinerja karyawan yang tidak stabil akan merugikan organisasi, evaluasi ditujukan untuk melihat pola yang masih perlu dilakukan perbaikan, dengan demikian pemimpin akan lebih mudah dalam melakukan monitoring dan juga menentukan strategi apa yang lebih cocok supaya kinerja karyawan meningkat (Mangkunegara, 2015).

Disiplin kerja dapat dipandang mempunyai banyak manfaat bagi organisasi dan karyawannya. Disiplin kerja diperlukan dalam dunia usaha untuk menjaga ketertiban dan menjamin kelancaran kegiatan untuk mencapai hasil terbaik (Halomoan dalam Jamaluddin et al., 2022). Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Mariani & Subandrio, 2021). Disiplin kerja bagian dari alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Prasetyo & Marlina, 2019). Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan menghasilkan kualitas kerja dan kuantitas kerja yang baik sehingga kinerjanya meningkat (Bukhari et al., 2019).

Menurut Siagian (2015), disiplin adalah suatu tindakan yang dimaksudkan untuk memotivasi anggota agar mematuhi peraturan dan ketentuan tertentu. Dengan kata lain, pedisiplinan pegawai adalah suatu jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga mereka berupaya semaksimal mungkin untuk berkolaborasi satu sama lain dan meningkatkan hasil kerja mereka.

Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tanggung jawabnya sendiri dan sangat menyadari perlunya mengikuti dan menghormati semua peraturan yang berlaku. Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Yuwanda & Pratiwi, 2020). Kompensasi juga memiliki peran penting dalam pencapaian kinerja karyawan, pemberian kompensasi yang tepat waktu juga akan membentuk karyawan yang kompeten (Sutrisno et al., 2022). Pemberian kompensasi yang konsisten diharapkan dapat menimbulkan dorongan dalam bekerja, diharapkan menjadi motivasi yang menjadi pendukung karyawan lebih bekerja keras serta disiplin sehingga tercapai hasil yang optimal

sehingga kinerja karyawan meningkat dalam perusahaan (Hidayat, 2021). Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sultan, 2021). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Sulaeman et al., 2021).

Menurut Pinder (Vo et al., 2002) Motivasi kerja dianggap sebagai “seperangkat kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk arahnya, intensitas dan durasinya. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, adanya seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, akan mengarah pada kinerja di dalam perusahaan dan target perusahaan dapat tercapai (Effendy & Fitria, 2020). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan (Majid et al., 2021). Terdapat dua jenis motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik (Effendy & Fitria, 2020). Motivasi intrinsik mengacu pada perasaan puas yang muncul dari dalam diri seseorang saat mengerjakan suatu tugas (Yusuf, 2021). Misalnya, rasa tertarik, tertantang, ingin belajar hal baru, merasa bertanggung jawab dan ingin memaksimalkan potensi yang ada. Sementara motivasi ekstrinsik berhubungan erat dengan sesuatu yang akan diterima seseorang setelah pekerjaan

tersebut selesai yaitu berupa imbalan (Tahir et al., 2021).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan organisasi yang berkaitan dengan norma-norma sosial, seperti karyawan selalu datang maupun pulang tepat waktu, dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan di tempat kerja dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Dikatakan disiplin apabila karyawan dengan penuh tanggung jawab mendukung pelaksanaan tugas kerja yang sesuai aturan, yang akan mendorong karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Disiplin merupakan tindakan yang menunjukkan ketaatan seorang karyawan pada peraturan perusahaan. Kedisiplinan akan berdampak pada tingkat pembangunan yang baik, sehingga kinerja karyawan di dalam perusahaan meningkat. Seperti pada penelitian Juniasih dan Artini (2021), Maharani *et al.* (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada setiap banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Karyawan bersedia untuk meningkatkan kinerjanya sebanding dengan besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Menurut (Rakhmadian & Adiwati, 2022) kinerja juga dikatakan sebagai kombinasi dari pencapaian pekerjaan (hasil yang mampu dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (upaya dan cara individu mendapatkannya). *Extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, instensif, dan beberapa



benefit. Terdapat tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah untuk memberikan dukungan kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Seperti pada penelitian Sutrisno *et al.* (2022) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Motivasi menjadi faktor intensitas yang dapat dikelola perusahaan untuk menentukan kinerja karyawan (Umar & Norawati, 2022). Pimpinan perusahaan dapat menstimulan dengan menyiapkan pengakuan dan sistem *reward* kepada karyawan yang dapat meningkat hasil kinerjanya. Penempatan pekerja sesuai minat dan bakat dan pemberian otonomi dapat memberi dorongan internal yang menstimulasi pekerja dengan sendirinya bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Karyawan akan terdorong untuk

semaksimal mungkin dalam bekerja dan menganggap pekerjaannya menyenangkan sehingga memiliki kinerja yang baik. Seperti pada penelitian Putra *et al.* (2019), Effendy dan Fitria (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan populasi pada karyawan PT Yogyakarta Mega Grafika sebanyak 50 orang sebagai responden. Penelitian ini menggunakan responden pada semua anggota populasi atau sensus. Sebelum kuesioner diserahkan bagian informasi, peneliti menjelaskan maksud tujuan pemberian kuesioner kepada bagian informasi sekaligus menyampaikan surat izin penelitian untuk menjaga kualitas pengambilan data. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan aplikasi *software* SPSS versi 23. Peneliti menggunakan instrumen *Skala Likert* 1-5 dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Pengukuran variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pimpinan. 3. Ketepatan waktu. 4. Kepatuhan pada peraturan perusahaan. 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 6. Etos kerja karyawan (Hasibuan, 2016).
Kompensasi	1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. 4. Fasilitas yang memadai. 5. Upah (Simamora, 2015).
Motivasi Kerja	1. Tanggung Jawab. 2. Bonus.

	3.	Daya pendorong.
	4.	Membentuk keahlian.
	5.	Kemauan.
	6.	Jaminan kesejahteraan karyawan (Siagian, 2015).
Kinerja Karyawan	1.	Kualitas kerja.
	2.	Kuantitas kerja.
	3.	Ketepatan waktu.
	4.	Efektivitas Kerja.
	5.	Kontribusi terhadap organisasi.
	6.	Pengawasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan (Rizky <i>et al.</i> , 2018).

Untuk memperoleh item-item pertanyaan yang valid dan konsisten menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji heteroskedastisitas, normalitas dan multikolonieritas. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menghasilkan r hitung disiplin kerja (0.361 s.d. 0.698), kompensasi (0.263 s.d. 0.725), motivasi kerja (0.253 s.d. 0.745), dan kinerja karyawan (0.329 s.d. 0.657) > 0.2353 artinya semua item valid. *Cronbach's Alpha* disiplin kerja (0.839), kompensasi (0.865), motivasi kerja (0.8375), dan kinerja karyawan (0.877) > 0.60 atau instrumen reliabel.

Karakteristik responden penelitian dengan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 29 orang (Tabel 2). Usia responden 17-25 tahun (48%). Lebih banyaknya usia responden yang muda merupakan aset perusahaan karena pada usia 17-35 tahun (94%) pekerja masih memiliki kekuatan untuk bekerja dan fisik yang relatif sehat dibandingkan dengan usia lanjut. Mayoritas karyawan (66%) menyatakan belum menikah memberi kesempatan banyak bagi perusahaan karena tuntutan dari keluarga masih terbatas dibanding yang sudah menikah. Sebanyak 70% pekerja merupakan pegawai tetap. Lama bekerja pegawai 1-2 tahun sebanyak 50% menjadi mayoritas. Pendidikan terakhir responden banyak yang berasal dari lulusan SMA sederajat (66%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Ket.	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	21	42%
	Laki-Laki	29	58%
Umur	17-25 th	24	48%
	26-35 th	23	46%
	36-45 th	3	6%
Status kepegawaian	Pegawai Tidak tetap	15	30%
	Pegawai tetap	35	70%
Lama bekerja	1-2 th	25	50%
	3-5 th	23	46%
	6-10 th	2	4%
Pendidikan terakhir	SMP	2	4%

	SMA	33	66%
	D1/D2/D3/D4	2	4%
	S1/S2/S3	14	28%
Status Pernikahan	Belum menikah	33	66%
	Menikah	17	34%

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Spearman's rho, $p > 0.05$), dan normalitas juga terpenuhi

(Kolmogorov-Sminov test, Asymp. Sig. > 0.05). multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Spearman's rho	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF		
Disiplin Kerja	Kinerja	0.735	1.361	0.880	0.200
Kompensasi	Karyawan	0.478	2.092	0.689	
Motivasi Kerja		0.411	2.434	0.920	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil pengujian H1 pada Tabel 4 menunjukkan nilai t hitung (4.178) memiliki signifikansi $0.000 < 0.05$, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian H2 menunjukkan nilai t hitung (-0.598) memiliki signifikansi $0.553 > 0.005$, maka komitmen berpengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian H3

menunjukkan nilai t hitung (3.004) memiliki signifikansi $0.004 < 0.005$, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 54.2%, sisanya 45,8% dijelaskan variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

	Variable	Unst. Coef.		t	Sig.	Adjusted R Square
		B	Std. Err.			
	constant	9.036	6.970	1.296	0.201	0.542
H1	Disiplin Kerja	0.719	0.172	4.178	0.000	
H2	Kompensasi	-0.096	0.160	-0.598	0.553	
H3	Motivasi Kerja	0.633	0.211	3.004	0.004	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. Hasil H1 menemukan jika disiplin kerja memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian

Juniasih dan Artini (2021), dan Maharani *et al.* (2022) yang menemukan jika disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi disiplin karyawan maka dapat meningkatkan hasil

kinerjanya. Karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu dan melaksanakan kegiatan sesuai SOP akan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Item pernyataan variabel disiplin kerja memiliki nilai rerata paling tinggi (4.54) yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja”. Sedangkan item variabel disiplin yang memiliki rerata paling rendah (4.10) yaitu “Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan.”

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil H2 menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Sultan (2021) yang menyatakan jika kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang diterapkan dalam organisasi diduga tidak terkait dengan kinerja karyawan. Membangun struktur kompensasi yang mengarah pada peningkatan kinerja menjadi tugas untuk organisasi ke depan. Item variabel kompensasi yang memiliki nilai rerata paling tinggi (3.42) yaitu “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan waktu cuti untuk setiap karyawan”, sedangkan item yang memiliki rerata paling rendah (3.62) yaitu “Perusahaan memberikan pesangon saat libur atau meninggalkan pekerjaan.”

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil H3 menemukan jika motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Temuan ini sesuai dengan temuan Putra *et al.* (2019), serta Effendy dan Fitria (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan dan dimiliki

karyawan maka akan meningkatkan hasil kinerjanya. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan dukungan dan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan untuk meningkatkan hasil kinerjanya. Item variabel motivasi kerja yang memiliki nilai rerata paling tinggi (4.28) yaitu “Saya mendapatkan dorongan dari atasan dan rekan kerja saya supaya lebih bersemangat dalam bekerja” dan “Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi.” Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rerata paling rendah (3.34) yaitu “Saya dan rekan kerja saya memiliki komunikasi yang baik dan saling mendukung”.

PENUTUP

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai pada PT Yogyakarta Mega Grafika dengan tujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai implikasinya, pemimpin organisasi dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dengan memperbaiki pelaksanaan dari variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang masih memiliki nilai rendah yang sudah dijelaskan dalam pembahasan di atas dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terkuat pada kinerja, dan diikuti motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perusahaan dapat membangun sistem kompensasi yang mengarah pada hasil kinerja yang dicapai. Penelitian selanjutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk menguji kembali dengan menambahkan variabel

baru seperti budaya organisasi (Setiawan et al., 2022).

ISSN 2829-4823

DAFTAR PUSTAKA

- Almahdi, A., Adiwati, M. R., 2022. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i2.1845
- Bukhari, K., Efendi, Z. M., & Jama, J. (2019). The Development of Physical and Sport Education Learning Model by Using Small Games. *Journal of Physics: Conference Series*, 1387(1), 1–6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1387/1/012014>
- Effendy, A.A., & Fitria, J.R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264–276. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Jamaluddin., Amelia, R., Niswaty, R., Irwan. 2022. Analysis of Factors Affecting Employee Discipline The Covid-19 Pandemic Period at the Sinjai Regency DPRD Secretariat. *Pinisi Journal of Education and Management* Volume 1, Number 1, January-April 2022, Page 27-36 E-
- Juniasih, I. A. K., & Artini, N. L. A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Adventure Tours. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 19(1), 1–17.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9–16. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariani, B., & Subandrio. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(2), 368–380.



- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Putra, R., Nyoto, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Rakhmadian, P.F., Adiwati, M.R., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Spesial Deleveri Kargo Surabaya. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1879
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 73–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Setiawan, R. A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 630–639. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11343>
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan 23. Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi karyawan PT. Trikarya Cemerlan. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 340–354. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Sutrisno., Herdiyanti., Asir, M., Yusuf, M., Ardianto, R. 2022. *The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 3(6) 2022 : 3476-3482
- Tahir, H., Fajri, M. N., & Pribadi, M. H. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Baubau. *Jurnal Akademik Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 68–71. <https://doi.org/10.21787/mp>
- Tangkur, E. D., Subiyanto, D., & Chandra Kirana, K. (2023). The Effect of Intrinsic, Extrinsic Motivation and Organizational Culture on Employee Job Performance at the Yogyakarta Regional Disaster Management Agency Office. *Balance Jurnal Ekonomi*, 19(01), 1–5. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jeb>



Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>

Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral sciences* (Basel, Switzerland), 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>

Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(1), 18–31. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>

Yuwanda, & Pratiwi. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior and Compensation Toward Employee Performance at PT. Semen Padang With Overload Work As the Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 8. No. 1, Maret 2020* (53-62) e-ISSN 2580-3743, 8(1), 53–62

