



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Optik Aini di Sragen

Ismaylia Nila Affanti ^{1*}, Asih Handayani ²

^{1,2} Universitas Slamet Riyadi, Indonesia

ismavlianilaaffanti@gmail.com ^{1*}

Alamat: : Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta

Korespondensi penulis: ismavlianilaaffanti@gmail.com

Abstract. *The problem in this research is whether there is a significant influence of work discipline, compensation and motivation on employee performance. The aim of this research is to analyze the significance of the influence of work discipline, compensation and work motivation on employee performance. The type of data used is quantitative. The data source used is primary data. The sampling technique used was purposive sampling with a total of 30. Data collection techniques in this research used observation, questionnaires and literature study. The research results show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, the compensation and work motivation variables have an insignificant effect on employee performance.*

Keywords: *work discipline, compensation, work motivation and employee performance*

Abstrak. Masalah dalam penelitian ini apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan jumlah 30. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Berdasarkan data kinerja Optik Aini di atas terlihat 2 aspek yang memenuhi target, 1 aspek mendekati target, dan 2 aspek terlihat jauh dari ketiga aspek lainnya. Aspek tanggung jawab menghasilkan 87% dan aspek disiplin menghasilkan 96% dimana masih kurang dari hasil yang sangat baik seperti ke tiga aspek lainnya. Aspek tanggung jawab ini termasuk dalam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sama seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2019:189) bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Faktor kinerja yang pertama adalah disiplin kerja. Menurut Kasmir (2019:216) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-

sungguh. Yang artinya karyawan harus memiliki semangat dan niat yang sungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan adanya semangat dan niat dalam bekerja maka akan membuat pekerjaan itu terasa menyenangkan dan tidak membuat malas atau beban pada diri sendiri. Semangat dan niat akan memicu karyawan memiliki kemauan untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Aturan perusahaan pada Optik Aini salah satunya datang bekerja tepat waktu. Aturan ini sebagai acuan perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya, semakin karyawan disiplin dalam waktu maka penilaian kinerja karyawannya akan baik, begitu pula sebaliknya semakin tidak disiplin waktu maka penilaian kinerja karyawannya akan buruk. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Malikun (2023), Fauzi (2023), Qomariyah dan Setyowati (2021), Pramanik (2019), Riadi & Yanuarti (2024), Roeleejanto (2019), Susanto (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang kedua adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hamali (2018) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagi seni yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Seperti yang dikatakan Kasmir (2019:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Manfaat yang diharapkan perusahaan dari pemberian kompensasi yaitu loyalitas, komitmen, motivasi kerja, semangat kerja, kinerja, rasa aman, dll semakin tinggi terhadap perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Pramanik (2019), Purnama, Josiah dan Andayani (2023), Alfiah dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyantini (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan .

Faktor yang ketiga adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Kasmir (2019:190) merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan tersebut menghasilkan kinerja yang baik pula. Seperti yang dikatakan Winardi (2016:02) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat

internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu. Yang artinya, jika karyawan memiliki motivasi bekerja maka karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dia kerjakan. Sehingga karyawan akan terus melakukan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Makin termotivasi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan semakin meningkat, dan begitu sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan menurun. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dirgantara dan Prijati (2023), Ananda & Malikun (2023), Priyantini (2023), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski,Nurul dan Achmad (2019) motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe didalam Kasmir 2019:06) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:91) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai syarat yang harus dipatuhi oleh pegawai. Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai dapat bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerjanya (Suprapti &Suparmi, 2020).

Kompensasi

Menurut Sedermayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Kasmir (2019:190) merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan tersebut menghasilkan kinerja yang baik pula.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV Optik Aini di Sragen. Jenis data yang digunakan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Optik Aini. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 30 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji R^2

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2), variabel motivasi kerja (X_3), serta variabel kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas pada penelitian ini memperoleh hasil *cronbach alpha* dari disiplin kerja (X_1) 0,684, kompensasi (X_2) 0,804, motivasi kerja (X_3) 0,801, dan variabel kinerja karyawan (Y) $0,779 > 0,60$ maka seluruh item kuesioner reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik	Hasil	Kesimpulan
Multikolinearitas	Nilai tolerance (0,508), (0,749), (0,450), VIF (1,968), (1,336), (2,221)	Lolos uji
Autokorelasi	<i>p-value</i> 0,557 > 0,05	Lolos uji
Heteroskedastisitas	<i>p-value</i> (0,113), (0,881), (0,249)	Lolos uji
Normalitas	<i>p-value</i> 0,200 > 0,05	Lolos uji

Sumber: Data primer diolah, 2024

Teknik Analisi data

Teknik analisis data adalah suatu cara mengolah data menjadi sebuah informasi. Teknik analisis data dibedakan menjadi 2, yaitu:

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden. Hasil respon responden untuk variable disiplin kerja 4,12 kompensasi 3,70, motivasi kerja 3,95, kinerja karyawan sebesar 3,95. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai tinggi.

b. Analisis induktif

Analisis induktif adalah metode analisis data dari suatu sampel, yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi linier

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,389	3,718		,374	,712
	Disiplin Kerja	,632	,183	,535	3,454	,002
	Kompensasi	,102	,179	,073	,569	,574
	Motivasi Kerja	,371	,192	,318	1,935	,064

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : data primer diolah, 2024.

Dari tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 1,389 + 0,632 X_1 + 0,102 X_2 + 0,371 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

A : 1,389 (positif)

artinya jika variabel X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Kompensasi) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan maka Y_2 (Kinerja Karyawan) adalah positif.

b1 : 0,632 Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

artinya jika Disiplin Kerja meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (Kompensasi) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan/tetap.

b2 : 0,102 Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

artinya jika Kompensasi meningkat maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan/tetap.

b3 : 0,371 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

artinya jika motivasi kerja meningkat maka Y2 (Kinerja Karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Kompensasi) konstan/tetap.

Uji t

a. Uji t Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Optik Aini di Sragen terbukti kebenarannya.

b. Uji t Variabel X2 (Kompensasi)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,574 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_4 yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Optik Aini di Sragen tidak terbukti kebenarannya.

c. Uji t Variabel Y1 (Motivasi Kerja)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,064 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_5 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Optik Aini di Sragen tidak terbukti kebenarannya.

Uji F

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 18,714 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu X1 (Disiplin Kerja), X2 (Kompensasi) dan X3 (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,647, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (Disiplin Kerja), X2 (Kompensasi) dan X3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 64,7 %. Sisanya ($100\% - 64,7\%$) = 35,3 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan sebagainya.

Pembahasan

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis diperoleh menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai p value $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang pertama menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Optik Aini di Sragen” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Kasmir (2019:216) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Malikun (2023), Fauzi (2023), Qomariyah dan Setyowati (2021), Pramanik (2019), Riadi & Yanuarti (2024), Roeleejanto (2019), Susanto (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai p value sebesar $0,574 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang kedua menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Optik Aini di Sragen” tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Kasmir (2019:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Priyantini (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai p value sebesar $0,064 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis ketiga menyatakan “bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Optik Aini di Sragen” tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Winardi (2016:02) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riski, Nurul dan Achmad (2019) motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- AA. anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, and Bandung. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakary.
- Alfiyah, N., & Riyanto, S. 2019. The effect of compensation, work environment and training on employees' performance of politeknik LP3I Jakarta. *Work*, 2(5), 947-955.
- Dirgantara, Alwan, and Prijati. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Fatma." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 12 (1): 2–17.
- Duwi Ananda, and Muflik Malikun. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Serta Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Optik Pranoto Seluruh Cabang Surakarta." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 21 (1): 20–26.
- Duwi Ananda, and Muflik Malikun. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Serta Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Optik Pranoto Seluruh Cabang Surakarta." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 21 (1): 20–26.
- Fauzi, Muhammad. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Optik Teknologi." Universitas Nasional Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku, and Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan kedua belas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nuriyah, Sinta, Nurul Qomariah, and Trias Setyowati. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 5 (3): 494–512.
- Pramanik, Nuniek Dewi. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Rekam Medis Di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 7 (1): 1–9.

- Priyantini, Adiya. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Mata Jakarta Eye Center @Menteng)." Universitas Mercu Buana.
- Purnama, Josiah, and Andayani. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Optik Modern, Bandar Lampung." *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis Pascasarjana Saburai* 2 (1): 16–23.
- Riadi, Rahmat, and Maghfiroh Yanuarti. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV Modern Optik Cirebon." *Journal of Research and Publication Innovation* 2 (1): 363–72.
- Rizky, Nurul & Achmad. 2019. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Roeleejanto, Catherine. 2019. "Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia." *Scientific Research Journal (SCIRJ) III (XI)*: 14–24.
- Suprapti, S., & Suparmi. 2020. Membangun e-Loyalty dan e-Satisfaction, melalui e-Service Quality Pengguna Goride Kota Semarang Development Of, e-Loyalty and e-Satisfaction through quality of e-Service for GoRide User., and 2407–263. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2).
- Susanto, Eko. 2018. "Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir." *Jurnal Ilmiah FE-UMM* 12 (2): 30–41.