

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN DHUAFA MULIA PALEMBANG

Jimmi Oscar¹, Luis Marnisah², Juhaini Alie³

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia^{1,2,3}

Email: jimmyazkar@gmail.com¹, luismarnisah@uigm.ac.id², juhaini@uigm.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif, populasi 110 karyawan Yayasan Dhuafa Mulia Palembang, 110 diambil sebagai sampel penelitian menggunakan rumus product moment, pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner/angket. Pengelolaan data menggunakan tools analisis SPSS versi 23. Waktu penelitian ialah sejak Agustus 2022 sampai dengan Januari 2023. Hasil output data diolah dengan SPSS, bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi nilai F_{hitung} adalah sebesar 79,309. Sedangkan nilai F_{tabel} didapat dengan melihat pada distribusi F tabel dengan $N = 110$ signifikansi 0,05 serta jumlah variabel independen 3 maka nilai F_{tabel} sebesar 2,690. Berdasarkan perhitungan di atas nilai F_{hitung} sebesar $136,906 > F_{tabel}$ sebesar 2,690 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan penelitian bahwa (1) Disiplin kerja karyawan dengan mematuhi segala peraturan instansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang. Dari hasil regresi diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang yaitu sebesar 3,162

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to find out the results of the analysis of the influence of work discipline, work motivation and influence on employee performance at the Dhuafa Mulia Palembang Foundation. The study used descriptive quantitative methods, a population of 110 employees of the Dhuafa Mulia Palembang Foundation, 110 were taken as research samples using the product moment formula, data collection using a questionnaire technique. Data management uses SPSS analysis tools version 23. The time of research is from August 2022 to January 2023. The results of the output data were processed with SPSS, that work discipline, work motivation and stress affect employee performance with a significance level of calculated F value of 79,309. Meanwhile, the F table value is obtained by looking at the F table distribution with $N = 110$, which is 0.05 and the number of independent variables is 3, so the F table value is 2.690. Based on the calculation above,

How to cite: Oscar, J., Marnisah, L., & Alie, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang. *Syntax Literate*. (9)4. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i4>

E-ISSN: 2548-1398

Published by: Ridwan Institute

the calculated F value is 136.906 > F table is 2.690 and the significance value is 0.000 which is less than 0.05, then H4 is accepted and it can be interpreted that Work Discipline, Work Motivation and Compensation together have a significant effect on Employee Performance. The conclusion of the study is that (1) Employee work discipline by complying with all agency regulations has a significant effect on employee performance at the Dhuafa Mulia Palembang Foundation (2) Work Motivation has a significant effect on employee performance at the Dhuafa Mulia Palembang Foundation (3) Compensation has a significant effect on employee performance at Palembang Dhuafa Mulia Foundation. From the regression results, it was found that work motivation has the greatest effect on employee performance at the Dhuafa Mulia Palembang Foundation, which is equal to 3,162.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Compensation, Performance*

Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Adha et al., 2019). Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal sedangkan bagi karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Ratnasari et al., 2020). Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait (Kurniawan, 2020; Sari & Kawiana, 2021).

Berdasarkan penelitian Qomariah et al. (2019) di Dinas Sosial Kabupaten Jember didapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada dinas tersebut sudah terbentuk karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember adalah Pegawai Negeri Sipil. Maka dengan penelitian yang akan diteliti ini, peneliti akan membuktikan dengan cara menganalisis motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau sama dengan penelitian terdahulu. Dikarenakan perbedaan budaya dan lokasi penelitian yang sedang diteliti.

Faktor lain yang menjadi indikator penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi (Marlius & Pebrina, 2022). Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Karim & Henny, 2021). Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mendiskripsikan ukuran nilai kerja karyawan dimata rekan kerja, keluarga dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi (Wanta, et al., 2022).

Permasalahan yang terjadi di Yayasan Dhuafa Mulia saat ini ialah mengenai disiplin kerja yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang sering terlambat, penggunaan seragam yang tidak dilakukan oleh beberapa karyawan. Berdasarkan tata tertib karyawan yang telah diberlakukan oleh Yayasan Dhuafa Mulia Palembang tentang disiplin waktu dan ketentuan seragam.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang.

Metode Penelitian

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif (Sugiyono, 2019). Adapun penelitian ini digunakan untuk mempelajari mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang.

Teknik sampling yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah Probability sampling (pengambilan sampel secara acak). Probability sampling adalah teknik yang memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan probability sampling, maka pengambilan sampel secara acak atau random dari populasi yang ada.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Dhuafa Mulia Palembang yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 2,839 lebih besar dari t tabel 1,983 serta nilai Sig sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019:193) bahwa disiplin kerja sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini berarti disiplin kerja dapat mendorong karyawan Yayasan Dhuafa Mulia Palembang untuk mencapai tujuan dalam bekerja di organisasi.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Damri et al., 2017). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Salam et al., 2020). Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting karena dari hasil penelitian ini, disiplin dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang. Maka dari itu, semakin baik tingkat disiplin maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang yang dibuktikan dengan Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 6,122 lebih besar dari t tabel 1,983 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan pendapat Qomariah et al. (2019:53) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hal ini berarti motivasi kerja dapat mendorong karyawan Yayasan Dhuafa Mulia Palembang untuk mencapai tujuan dalam bekerja di organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Dhuafa Mulia Palembang yang dibuktikan dengan Nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 3,162 lebih besar dari t tabel 1,983 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kompensasi diterima dan dapat di

simpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dengan adanya kompensasi yang diterima karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang maka dapat mempengaruhi kinerjanya. Kompensasi merupakan faktor pengharapan besar bagi karyawan Yayasan Dhuafa Mulia Palembang. Tujuan pemberian kompensasi *financial* yang sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Enny (2019:37) bahwa kompensasi adalah Bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan karyawan terhadap instansi maka kinerja karyawan terhadap Yayasan Dhuafa Mulia Palembang akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel baik Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 79,309. Sedangkan nilai F_{tabel} didapat dengan melihat pada distribusi F tabel dengan $N = 110$ signifikan 0,05 serta jumlah variabel independen 3 maka nilai F_{tabel} sebesar 2,690. Berdasarkan perhitungan di atas nilai F_{hitung} sebesar $136,906 > F_{tabel}$ sebesar 2,690 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka H_4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.325	1.712		.190	.850
Disiplin Kerja	.152	.053	.224	2.839	.005
Motivasi Kerja	.239	.039	.497	6.122	.000
Kompensasi	.261	.083	.220	3.162	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

H1: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapat nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 32,839 lebih besar dari t tabel 1,983 serta nilai Sig sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H2: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 6,122 lebih besar dari t tabel 1,983 serta nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H3: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 3,162 lebih besar dari t tabel 1,983 serta nilai Sig sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima dan dapat di simpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F

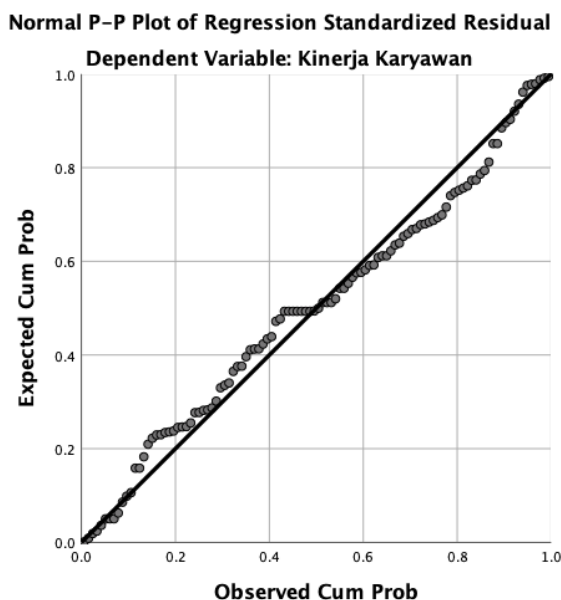
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.622	3	199.874	79.309	.000 ^b
	Residual	267.142	106	2.520		
Total		866.764	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

H4: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 79,309. Sedangkan nilai F_{tabel} didapat dengan melihat pada distribusi F tabel dengan $N = 110$ signifikan 0,05 serta jumlah variabel independen 3 maka nilai F_{tabel} sebesar 2,690. Berdasarkan perhitungan di atas nilai F_{hitung} sebesar $79,309 > F_{tabel}$ sebesar 2,690 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka H4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Grafik Normal Plot P-P

Pada grafik di atas menunjukkan titik-titik berada di sekitaran garis, hal ini menunjukkan gambaran distribusi data yang normal

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) disiplin kerja karyawan dengan mematuhi segala peraturan instansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang sesuai dengan penelitian Marlius, et.al., (2022), dimana dalam penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia, (2) motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang sesuai dengan penelitian Marlius, et.al., (2022), dimana dalam penelitian tersebut motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia, dan (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang Sesuai dengan penelitian Anjelina, Sari (2022) dalam penelitian tersebut didapati bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Damri, Z. N. U., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). *Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai biro administrasi pemerintahan umum provinsi Riau*. Riau University.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya*. UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Karim, P. F., & Henny, C. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Dimoderasi Oleh Variabel Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi. *Musamus Accounting Journal*, 3(2), 36–46.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Mandom Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 186–195.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.
- Muda, I., Maulana, W., Sakti Siregar, H., & Indra, N. (2018). The Analysis Of Effects Of Good Corporate Governance On Earnings Management In Indonesia With Panel Data Approach. *Iranian Economic Review*, 22(2), 599–625.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25.
- Sagala, K. K. I. N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksanaan Event Organizer Pada PT. Greca Bawa Kreatika. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 195–215.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Usman, O., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo). *Jurnal Mirai Management*,

7(3)

Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113–122.

Copyright holder:

Jimmi Oscar, Luis Marnisah, Juhaini Alie (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

