

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAHTERA AGUNG

**Eric Thomas<sup>1</sup>, Khomeiny yunior<sup>2</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [erictomass@gmail.com](mailto:erictomass@gmail.com)

[khomeinyyunior@gmail.com](mailto:khomeinyyunior@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bahtera Agung Medan dari bulan September 2021 - Februari 2022 berjumlah 133 orang. Sampel penelitian ini diperoleh 100 orang dengan rumus slovin dan teknik sampling adalah teknik *simple random sampling*. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien determinasi dapat diperoleh hasil dari variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja mempengaruhi sebesar 85,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 14,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi. Kesimpulan penelitian ini adalah secara simultan dan parsial Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan.

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

## ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of Work Discipline, Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT Bahtera Agung Medan, either partially or simultaneously. This research is quantitative descriptive. The population of this research is all employees who work at PT. Bahtera Agung Medan from September 2021 - February 2022 totaled 133 people. The sample of this study was obtained by 100 people with the Slovin formula and the sampling technique was simple random sampling technique. The statistical method used is multiple linear regression analysis. The value of the coefficient of determination can be obtained from the variables of work discipline, compensation and work motivation that affect 85.1% of employee performance and the remaining 14.9% is explained by other variables that have not been studied in this study such as leadership, work environment and communication. The conclusion of this study is that simultaneously and partially work discipline, compensation and work motivation have a significant effect on employee performance at PT Bahtera Agung Medan.*

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

## PENDAHULUAN

PT. Bahtera Agung Medan adalah perusahaan kontraktor di bidang pekerjaan sipil dan struktural umum yang menyediakan produk berupa proyek jalan tol. Produk-produk yang dihasilkan seperti jalan tol Medan – Binjai dan sekarang PT. Bahtera Agung Medan sedang melakukan pembangunan jalan tol Kuala Tanjung-Tebing Tinggi – Parapat. Segmen Kuala Tanjung-Pematang Siantar sepanjang 96 kilometer. Untuk menyelesaikan pembangunan jalan tol diperlukan kinerja karyawan karena tanpa kinerja karyawan pekerjaan pembangunan jalan tol ini tidak akan selesai tepat pada waktunya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan disiplin kerja yang tinggi, pemberian kompensasi yang besar dan motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja Karyawan adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan tujuan perusahaan dapat segera tercapai. Pada PT. Bahtera Agung Medan didapati adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai tidak tercapainya jumlah proyek pembangunan yang tidak tepat waktu dari jumlah proyek pembangunan yang telah ditetapkan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh karyawan merasa jumlah proyek yang ditetapkan perusahaan terlalu besar untuk jangka waktu satu tahun sehingga karyawan merasa terbebani dengan jumlah proyek tersebut.

Disiplin kerja merupakan sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan sukarela. Disiplin kerja sebagai salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana disiplin kerja di PT. Bahtera Agung Medan masih belum terlaksana dengan baik diakibatkan karyawan seringkali tidak hadir dalam melaksanakan proyek yang menyebabkan kualitas kerja karyawan menjadi menurun dan masih ada karyawan yang belum taat atau patuh terhadap standar kerja sehingga banyak proyek belum selesai tepat pada waktunya.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana pemberian kompensasi karyawan di PT. Bahtera Agung Medan di rasakan kurang baik dikarenakan karyawan merasa masih belum mendapatkan upah sesuai dengan hasil kerjanya yang menyebabkan karyawan menurunkan kualitas kerja

dan karyawan juga belum mendapatkan insentif sesuai dengan pekerjaannya yang menyebabkan karyawan tidak efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Motivasi kerja karyawan PT. Bahtera Agung Medan selama ini dirasa belum maksimal dikarenakan karyawan merasa belum mendapatkan jaminan keamanan pada saat bekerja yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan dan karyawan merasa kurang diberi kesempatan untuk memberikan ide atau gagasan baru dalam bekerja yang menyebabkan karyawan seringkali dianggap melakukan kesalahan dan membutuhkan pengawasan dalam bekerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Fahmi (2016:75), disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketataan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin kerja tersebut.

Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2019:94), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan karyawan yang secara sukarela taat menjalankan peraturan dan aturan perusahaan.

### **Kompensasi**

Menurut Wardhana (2014:135), Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Menurut Afandi (2018:191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Nandafiriska & Marhandri (2021:42) mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan sehingga dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa kompensasi adalah imbalan yang diperoleh karyawan berupa uang atau barang yang disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan selama ada di perusahaan.

## **Motivasi Kerja**

Menurut Rahadi & Susilowati (2019:232), Motivasi (*motivation*) kerja adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Aljabar (2020:39), motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Purba (2020:63), motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan atau rangsangan agar dapat mengembangkan semua potensi yang ada dalam diri karyawan tanpa ada paksaan.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Adamy (2016:91), Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut Wirawan (2015:5), kinerja karyawan merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Noor (2013:272), kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai pegawai/karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:39), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Penelitian ini bersifat eksplanasi. Menurut Sujarweni (2015:16), penelitian eksplanasi bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan digunakan, yang akan dijadikan penelitian yaitu: disiplin kerja (variabel X1), kompensasi (variabel X2), motivasi kerja (variabel X3) dan kinerja karyawan (variabel Y).

Dimana yang dijadikan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja karyawan dan yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) adalah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antar variabel, koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bahtera Agung Medan tahun 2022 berjumlah 133 orang dan sampel penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Bahtera Agung Medan dengan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *simple random sampling* yaitu suatu prosedur yang memungkinkan setiap elemen dalam populasi akan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha*. Angket yang disebar menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan positif.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Hasil dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 yaitu:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.010	1.925	1.044	.299
	Disiplin Kerja	.333	.099	.277	.001
	Kompensasi	.504	.167	.338	.003
	Motivasi Kerja	.417	.143	.344	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 1 diatas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B dengan rumus yaitu:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,010 + 0,333 \text{ Disiplin Kerja} + 0,504 \text{ Kompensasi} + 0,417 \text{ Motivasi Kerja}$$

### Hasil Koefisien Determinasi

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.856	.851	2.907

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Dari koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,851, hal ini berarti 85,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja dan sisanya ( $100\% - 85,1\% = 14,9\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	1602.778	189.712	.000 <sup>b</sup>
	Residual	96	8.448		
	Total	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Nilai F tabel diketahui dari nilai signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 96$  maka tabel didapat  $F(3;96) = 2,70$ . Dari kriteria pengujian ini disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} 189,712 > F_{tabel} 2,87$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya menerima  $H_4$  yang berarti secara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2.010	1.925	1.044	.299
	Disiplin Kerja	.333	.099	.3351	.001
	Kompensasi	.504	.167	3.018	.003
	Motivasi Kerja	.417	.143	2.919	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil SPSS di atas, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,351 > t_{tabel}$  sebesar  $1,98498$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka keputusannya menerima  $H_1$  yang berarti secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,018 > t_{tabel}$  sebesar  $1,98498$  dan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka keputusannya menerima  $H_2$  yang berarti secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,919 > t_{tabel}$  sebesar  $1,98498$  dan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka keputusannya menerima  $H_3$  yang berarti secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **PEMBAHASAN**

Dapat diketahui dari uraian diatas bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahtera Agung Medan. Dapat dilihat dari hasil jawaban setiap responden yang memiliki kemampuan dan pengalaman kerja

### **Hasil Analisis Regresi Bersama-sama**

Berdasarkan dari hasil perhitungan penelitian analisis Regresi linier berganda. Nilai Koefisien Determinasi dapat diperoleh hasil dari variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi sebesar 85,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 14,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi. Maka hal ini dikarenakan pentingnya disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja guna sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan itu dapat diketahui bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja adalah salah satu faktor membentuk kinerja karyawan pada PT Bahtera Agung Medan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan teknik data yang peneliti lakukan mengenai disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Agung Medan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil perhitungan pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan. 2) Hasil perhitungan pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan. 3) Hasil perhitungan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan. 4) Hasil perhitungan pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bahtera Agung Medan. Besarnya koefisien determinasi menunjukkan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja dan sisanya

variabel-variabel yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik dan Penelitian*. Banda Aceh: Penerbit Uminal Press.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Surabaya: Penerbit CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Zenafa.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nandafiriska, I., & Marhandri, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi VOL. 1 , NO 2, 2021*, 38-44.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen : Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Purba, S. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Rahadi, D. R., & Susilowati, E. (2019). *Perilaku Organisasi : Konsep dan Implementasi*. Bogor: Penerbit PT. Filda Fikrindo.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Karyamanunggal Lithomas.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.