

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiga Putra Jaya

Mediana Hasibuan¹, Faif Yusuf²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Kramat, Jakarta Pusat
Email: medianahasibuan25@gmail.com¹, faif.fys@bsi.ac.id²

Submit: 18-03-2025	Revisi: 19-03-2025	Terima 19-03-2025	Terbit Online: 05-06-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putra Jaya. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 32 karyawan CV Tiga Putra Jaya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh motivasi dan kompensasi. Berdasarkan uji koefisien determinasi, variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63%, sementara 37% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan melalui program kompensasi yang adil dan transparan
Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance on CV Tiga Putra Jaya. In the competitive business world, employee performance is a key factor in determining the success of a company. Motivation, work discipline, and compensation are important variables that can affect individual productivity and performance in an organization. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. Data was collected through a questionnaire distributed to 32 CV employees. Tiga Putra Jaya. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 27 software. The results of the study show that motivation, work discipline, and compensation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Work discipline has the most dominant influence, followed by motivation and compensation. Based on the determination coefficient test, the variables of motivation, work discipline, and compensation simultaneously affected employee performance by 63%, while 37% were influenced by other factors outside this study. This research is expected to contribute to the development of human resource management strategies, especially in improving employee motivation and work discipline through a fair and transparent compensation program
Keywords: Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset terpenting yang menentukan keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus

terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga faktor utama yang sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi (Harahap et al., 2023).

CV Tiga putra jaya, sebagai Perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi peralatan rumah tangga, instalasi pendingin dan ventilasi udara, perdagangan besar alat tulis dan gambar, perdagangan besar barang percetakan dan penerbitan dalam berbagai

bentuk, dan aktivitas kebersihan umum bangunan. Menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi target produksi yang meningkat. Berdasarkan observasi awal, beberapa karyawan menunjukkan penurunan produktivitas yang diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi, ketidakjelasan dalam kompensasi (Razmayanti & Kusuma, 2024) serta penerapan disiplin yang kurang optimal

Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya (Fransiska & Tupti, 2020)

Selain motivasi (Ifaristi, 2024), disiplin kerja juga menjadi elemen kunci dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin menciptakan keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, juga memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif menciptakan rasa dihargai dan diakui, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (E. Lestari & Febrian, 2024).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka dan analisis statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memiliki karakteristik yang sistematis, terencana dan terstruktur sejak awal hingga tahap perancangan penelitian.

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif dengan maksud untuk memberikan deskripsi yang jelas tentang objek penelitian atau temuan penelitian.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan penyebaran kuisioner secara online kepada para karyawan di CV Tiga Putra Jaya. Penyebaran kuisioner ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis yang sudah ditentukan sebelumnya kepada responden, dengan maksud untuk memperoleh informasi yang relevan berdasarkan objek yang diteliti secara langsung.

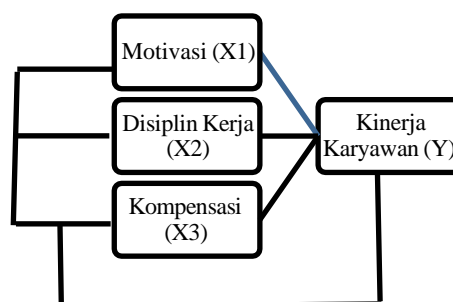
Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Tiga Putra Jaya yang berjumlah 32 orang yang akan dijadikan responden penelitian ini. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh merupakan sebuah teknik sampling dengan menentukan semua anggota populasi sebagai sampel.

Populasi penelitian yang hanya terdiri dari 32 orang karyawan menjadikan sampel sebanyak 32 orang sudah sangat representatif. Populasi yang kecil dan

bersifat homogen memungkinkan sampel yang mendekati keseluruhan populasi memberikan hasil yang akurat dan generalisasi yang cukup baik.

Kuisioner dalam penelitian ini menggunakan jenis kuisioner tertutup yaitu setiap pernyataan telah disediakan beberapa jawaban yang dapat dipilih dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk meneliti moral seseorang atau kelompok. Kompetensi yang akan diukur dijabarkan menjadi beberapa indikator yang digunakan untuk Menyusun sebuah instrument yang berupa pertanyaan maupun pernyataan.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis statistik deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi untuk menganalisa data yang telah diperoleh peneliti (Hapsari & Mawardi, 2024).



Sumber: (olah data, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra Jaya.

H_{a1} = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra Jaya.

H_{02} = Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra Jaya.

H_{a2} = Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra Jaya.

H_{03} = Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra Jaya.

H_{a3} = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra Jaya.

H_{04} = Tidak terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra Jaya.

H_{a4} = Terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra Jaya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Tiga Putra Jaya. Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (parsial) dan uji f (simultan), uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi

pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (software) SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 27.0.

3.1. Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Kuantitas	Persentasi (%)
Laki - Laki	16	50%
Perempuan	16	50%
Total	32	100%

Sumber: (Hasil data Penelitian, 2024)

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Kuantitas	Persentasi (%)
20 - 25 tahun	19	61%
26 - 30 tahun	4	12%
31 - 35 tahun	9	27%
Total	32	100%

Sumber: (Hasil data Penelitian, 2024)

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Kuantitas	Persentasi (%)
SMA/SMK	30	94%
SMP	1	3%
SD	1	3%
Total	32	100%

Sumber: (Hasil data Penelitian, 2024)

Uji Validitas Data

Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan *r* tabel. Nilai *r* tabel untuk 32 sampel dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) menunjukkan 0.349.

$$df = N - 2$$

$$df = 32 - 2$$

$$df = 30$$

Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai *r* positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> tabel (<i>N</i> -2)	Keterangan
x1.1	0.373	0.349	Valid
x1.2	0.576	0.349	Valid
x1.3	0.392	0.349	Valid
x1.4	0.375	0.349	Valid

x1.5	0.432	0.349	Valid
x1.6	0.388	0.349	Valid
x1.7	0.409	0.349	Valid
x2.1	0.372	0.349	Valid
x2.2	0.388	0.349	Valid
x2.3	0.688	0.349	Valid
x2.4	0.592	0.349	Valid
x2.5	0.704	0.349	Valid
x2.6	0.538	0.349	Valid
x2.7	0.496	0.349	Valid
x2.8	0.445	0.349	Valid
x3.1	0.446	0.349	Valid
x3.2	0.621	0.349	Valid
x3.3	0.469	0.349	Valid
x3.4	0.406	0.349	Valid
x3.5	0.559	0.349	Valid
x3.6	0.471	0.349	Valid
x3.7	0.391	0.349	Valid
x3.8	0.435	0.349	Valid

Sumber : (Data diolah SPSS Version 27, 2024)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Koefisien Korelasi (<i>r</i> hitung)	<i>r</i> tabel (<i>N</i> -2)	Keterangan
Y1	0.812	0.349	Valid
Y2	0.681	0.349	Valid
Y3	0.719	0.349	Valid
Y4	0.584	0.349	Valid
Y5	0.667	0.349	Valid
Y6	0.404	0.349	Valid
Y7	0.632	0.349	Valid
Y8	0.744	0.349	Valid

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran yang menunjukkan sejauh mana ketetapan dari suatu instrument konsisten. Suatu instrument konsisten penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar atau sama dengan 0.60 (Lestari et al., 2024)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R-Hitung	Alpha Cronbach's	Keterangan
Motivasi (X1)	0.707	0.6	Valid
Disiplin (X2)	0.784	0.6	Valid
Kompensasi (X3)	0.764	0.6	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.884	0.6	Valid

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua data (*dependent*) dan (*independent*) yang

akan dianalisis menunjukkan distribusi yang normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan memperhatikan *Asymp.Sig (2-tailed)*. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)*. Lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan begitupun pada sebaliknya.

Table 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	2.43595812	
Most Extreme Differences	Absolute	.130	
	Positive	.080	
	Negative	-.120	
Test Statistic		.130	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.182	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.173	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.163
	Upper Bound	.182	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2990000.

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Berdasarkan hasil *output* pada gambar tabel 9 diatas didapat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.182 yang menunjukkan jika nilai tersebut lebih besar daru 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai residual dari data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Table 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.582	1.718
	Disiplin	.471	2.123
	Kompensasi	.601	1.663

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Berdasarkan pada tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas penelitian ini yang mempresentasikan pada variabel (Cahyati et al., 2024) Motivasi (X1) terdapat nilai VIF sebesar 1.718 dimana kurang dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0.582 dengan persentase 58.2% dimana lebih dari 0.1. Selanjutnya pada variabel Disiplin (X2) terdapat nilai VIF sebesar 2.123 dimana kurang dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0.471 dengan persentase 47.1% dimana lebih dari 0.1. Dan yang terakhir pada variabel (Sudrajat & Maulana, 2021)Kompensasi (X3) terdapat nilai VIF sebesar 1.663 dimana kurang dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0.601 dengan persentase

60.1% Dimana lebih dari 0.1. Hal tersebut menunjukkan data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Table 9. Hasil Uji Heteroskidastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.480	2.592		.859
	MOTIVASI1	-.005	.093	-.017	.367
	DISIPLINKERJAX2	-.059	.091	-.172	.519
	KOMPENSASIK3	.124	.096	.294	.218

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Hasil pengujian uji glejser pada tabel 11 memperlihatkan nilai signifikansi untuk Motivasi (X1) sebesar 0.367 yang lebih besar dari 0.05. Untuk variabel Disiplin (X2) sebesar 0.519 yang lebih besar dari 0.05. Selanjutnya untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 0.218 yang juga lebih besar dari 0.05. Berdasarkan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala atau indaksi uji heteroskedastisitas pada model tersebut.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.231	5.178		.045
	Motivasi	.362	1.67	.311	2.171
	Disiplin	.552	1.63	.540	3.396
	Kompensasi	.078	1.76	.062	.441

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Berdasarkan hasil hitung regresi linear berganda pada tabel 12 diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 0,231 + 0.362.X1 + 0.552.X2 + 0.078.X3 + e$$

Keterangan:

- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- B1, B2 = Koefisien Regresi
- e = error

Hasil persamaan Regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta 0.231 artinya jika Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2),(Febriana & Kustini, 2022)

Kompensasi (X3), dan Kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0.231.

- Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0.362. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan nilai (Asih, 2024) kinerja karyawan (Y) sebesar 36.2% dengan variabel *independent* yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0.552. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 55.2% dengan variabel *independent* yang lain tetap.

Koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) sebesar 0.078. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7.8% dengan variabel *independent* yang lain tetap.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 11 Hasil Uji T Variabel Motivasi (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.553	5.159		1.270	.21
	Motivasi	.798	.155	.684	5.138	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($5.138 > 2.048$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dinyatakan terdapat identifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 12 Hasil Uji T Variabel Disiplin (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.970	3.877		1.798	.07
	Disiplin	.793	.118	.776	6.741	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($6.741 > 2.048$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dinyatakan terdapat identifikasi

pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 13 Hasil Uji T Variabel Kompensasi (X3)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.529	6.539		1.457	.155
	Kompensasi	.687	.191	.546	3.592	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Berdasarkan tabel 15 diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0.001 < 0.005$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.592 > 2.048$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dinyatakan terdapat identifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Uji F (Simultan)

Tabel 14 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.783	3	122.261	18.611	<.001 ^b
	Residual	183.636	28	6.559		
	Total	550.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Berdasarkan tabel 16 diatas menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan $F_{hitung} > f$ dengan menentukan rumus pada F_{tabel} dengan rumus sebagai berikut: $f(k; n - k) = f(3; 32 - 3) = 29 (0.293)$ yaitu ($18.611 > 2.093$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel *independent* berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent*

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.630	2.56303

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

Sumber: (Data olah SPSS Version 27, 2024)

Berdasarkan hasil tabel 17 diatas menunjukkan adjusted R square mendapatkan nilai sebesar 0,630. Dimana dengan ini diartikan variabel motivasi (X1), disiplin

(X2) dan kompensasi (X3) terdapat pengaruh secara simultan kepada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630 atau 63% dan selebihnya 37% dipengaruhi oleh variabel diluar yang diteliti.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putra Jaya. Hal tersebut berdasarkan Uji T yang menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu $5.138 > 2.048$ dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu $0.001 < 0.05$.
2. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putra Jaya. Hal tersebut berdasarkan Uji T yang menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu $6.741 > 2.048$ dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu $0.001 < 0.05$.
3. Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putra Jaya. Hal tersebut berdasarkan Uji T yang menunjukkan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu $3.592 > 2.048$ dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu $0.001 < 0.05$.
4. Variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $18.611 > 2.093$.
5. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan (Presilawati et al., 2022) Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh sebesar 63% terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 37% yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent yang terdapat dalam penelitian ini.

4.2. Saran

1. Disarankan kepada Perusahaan (CV Tiga Putra Jaya) untuk membuat program yang bersifat memotivasi, antara lain dengan memperkenalkan program penghargaan berdasarkan kinerja dan memberikan pengakuan publik, dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.
2. Disarankan kepada Perusahaan (CV Tiga Putra Jaya) untuk menetapkan program disiplin kerja, yang dapat mencakup pengenalan kebijakan yang lebih terorganisir, seperti sistem penghargaan dan hukuman yang transparan.
3. Disarankan kepada Perusahaan (CV Tiga Putra Jaya) untuk menetapkan program kompensasi yang mencakup penilaian ulang sistem kompensasi untuk

mendorong keadilan dan transparansi, mungkin melalui penggunaan survei kepuasan kompensasi.

4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Variabel – variabel ini juga memiliki potensi besar dalam memengaruhi kinerja karyawan dan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Asih, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Cahyati, C., Barlian, B., & Patimah, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Puspahiang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 371–381. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1271>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. . *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*, 223–234.
- Hapsari, N. A., & Mawardi, M. (2024). Pengembangan Instrumen Penilaian Sikap untuk Mengungkap Sikap Tanggung Jawab Siswa SD. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 6(3), 2246–2255. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i3.6644>
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., & Ahmad, S. I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. . *Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama*.
- Ifaristi. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Lestari, E., & Febrian, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator

- Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review*, 10(S1), 439–454.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboji Bandung*.
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 7(3).