

Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya

Muhtazib Muhtazib

Universitas Cokroaminoto Makassar

Mattarima Mattarima

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: JL. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: muhtasibibha@gmail.com

Abstract. *The aim of the research is to determine the impact of compensation, motivation and discipline variables on employee work performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk in Makassar, South Sulawesi Province. And to find out what variables have the most impact on employee work performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk in Makassar, South Sulawesi Province. The research methods used are quantitative and qualitative research methods. The research results obtained simultaneously show that discipline, motivation and compensation factors have a significant effect on employee work performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk in Makassar. Partially, discipline, motivation and compensation factors significantly influence employee work performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk in Makassar. Partially, compensation factors have a dominant influence on employee work performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk in Makassar.*

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

Abstrak. Tujuan dilakukan penelitian yaitu untuk mengetahui dampak variabel kompensasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berdampak terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian yang didapatkan adalah Secara simultan menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar. Secara parsial faktor kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar. Secara parsial faktor kompensasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan, Prestasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Para wirausaha selalu memperhatikan sumber daya manusia karena tetap merupakan posisi strategis sebagai asset dan faktor penentu dalam pengembangan organisasi/lembaga bisnis. Karena itu sumber daya manusia hendaknya menjadi prioritas utama untuk mewujudkan cita-cita organisasi, yaitu sumber tenaga kerja (karyawan) yang memiliki kedisiplinan serta motivasi kerja dan mereka mendapat kompensasi untuk keluarganya dan sebagai makhluk sosial harus mendapat perhatian setelah melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Keahlian dan keterampilan merupakan faktor yang mendorong meningkatnya prestasi kerja sumber daya manusia adalah adanya upaya-upaya peningkatan kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi yang memadai. Kompensasi karyawan sebagai sumber daya manusia harus

mendapatkan kompensasi yang memadai untuk pemenuhan kebutuhan yang bersifat primer (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan) serta lingkungan kerja yang memadai dan keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan. Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi dan kebutuhan berprestasi guna mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima kompensasi yang memadai tersebut secara priodik, berarti adanya jaminan “economic security” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula perkembangan kariernya sebagai kebutuhan kini dan mendatang karena itu karyawan bersangkutan harus disiplin dan mempunyai motivasi kerja agar karyawan bersangkutan mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi dan bekerja dengan ikhlas pada perusahaan ini.

Apabila tenaga kerja pada perusahaan ini mempunyai kedisiplinan, motivasi dan mendapatkan kompensasi yang memadai, maka dapat mendorong bekerja dengan makin produktif dan prestasi kerja yang tinggi, berarti sumber daya manusia dapat dikembangkan berupa pendidikan dan pelatihan. Selain itu, pemberian kompensasi kepada tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan bersama keluarganya sebagai makhluk sosial dalam hal ini merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian kompensasi bagi karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya dan mempunyai motivasi kerja yang mengarahkan diri untuk melaksanakan kewajiban. Faktor tersebut terakhir ini ditekankan bahwa motivasi adalah merupakan energy tiap karyawan untuk melaksanakan tugas secara aktif dan ikhlas.

Tujuan dilakukan penelitian yaitu untuk mengetahui dampak variabel kompensasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berdampak terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai konsep dan teori melalui penelitian tentang Sumber Daya Manusia telah dikemukakan dalam uraian pendapat para ahli diantaranya. Siagian. S.P. (1994) yang menjelaskan bahwa baik modal maupun peralatan tidak akan mempunyai nilai dan peranan

yang berarti bilamana tidak di dukung oleh kehadiran manusia sebagai penggerakannya/pengguna atau pelaksanaannya.

Simamora (2004) menegaskan bahwa orientasi pelatihan dan, pengembangan SDM sebagai berikut: “pelatihan dan pengembangan menyeratkan perubahan-perubahan dalam keahlian-keahlian, pengetahuan, sikap, atau perilaku. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program-program terencana dari perbaikan organisasi, dan penting bahwa program-program tersebut direncanakan setelah mungkin”.

2.2 Konsep Kompensasi

Dari sisi pekerja, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya. Singodimedjo (2000), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Saydam, 1996). Panggabean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan

(equity). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paling tidak kecemburuan social maka perlu tindakan preventif. Pemberian kompensasi yang layak dan adil tersebut merupakan kata kunci dalam upaya mendekati pemberian upah yang layak dan adil tersebut.

Menurut Handoko (1992), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier (Singodimedjo, 2000). Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah kom-pensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam-mencapai tujuan perusahaan: Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

Menurut Panggabean (2002), agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

- Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
- Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas

dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. (Panggabean, 2002).

2.3 Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "Dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasibuan (2005:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Martoyo (2007:164) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

As'ad (2001:45) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.4 Konsep Kedisiplinan

Agar pemahaman kita pada penulisan ini lebih jelas, berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin dari beberapa ahli sebagai berikut:

- Menurut Davis. Keith., 1996, mengemukakan bahwa dicipline is management action to enforce organization standards. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.
- Handoko. T. Hani., 2000, menguraikan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar-standar organisasi.

- Siswanto. Bejo., 1998, mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- Mathis. Robert L. dan John H. Jackson, 2002, mengemukakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.

2.5 Pengertian Kinerja

Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (effort), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai (2008 : 309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sastrohadiwiryo (2002:231) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel (faktor) independen yaitu kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber

Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Dan variabel kompensasi adalah paling berdampak terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah jenis primer dan data sekunder, yaitu:

- Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung di tempat penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi dan wawancara (interview) dengan responden. Responden adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.
- Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari pihak lain tentang obyek (penelitian ini) dan sumber-sumber lain lisan dan dokumentasi yang tertulis seperti buku, laporan, majalah, brosur, koran, dll.

Sumber data adalah dari:

- Sumber tertulis (library research)

Yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, laporan, brosur dan lain-lain yang pada umumnya adalah data sekunder.

- Sumber tak tertulis (field research) berupa lisan

Yaitu data dari lapangan via observasi, interview, angket yang pada umumnya adalah data primer.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu 100 karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar yang jumlahnya sebanyak 50 orang. Karena jumlahnya 100 orang, maka sampelnya 50% (50 orang) dalam penelitian ini dan seluruh anggota sampel dijadikan responden sebanyak 50 orang. Untuk penetapan sampel responden digunakan simple random sampling

3.3 Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari field research dan library research. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dilapangan adalah:

- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan, kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi atau dijawab.
- Wawancara bebas, yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden guna melengkapi data yang belum terjaring melalui kuesioner.
- Observasi, yaitu teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, dengan melihat dan mengamati secara langsung mengenai kegiatan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar Propinsi Sulawesi Selatan.
- Dokumentasi, yaitu yang digunakan untuk mendapatkan data tertulis mengenai keadaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar, terutama mengenai sumber daya manusia. Data ini diperoleh melalui pencatatan dari buku, laporan, brosur, koran dan lain-lain.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1. Analisis kualitatif (Inference)

Untuk mengetahui pola perubahan nilai dari variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen, diperlukan alat analisis yang memungkinkan untuk membuat perkiraan yaitu Regression. Dengan demikian teknik yang biasanya digunakan di dalam menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel adalah analisa Linear Regresi. Sejalan dengan analisa inference dan persamaan regresi, maka menurut Mason (Algifari, 2000 hal 1). mengemukakan: "Analisa Regresi (regression analysis) merupakan suatu teknik (technique) untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (prediction). Sedangkan persamaan regresi (regression equation) adalah suatu persamaan matematis yang mendefinsikan hubungan antar dua variabel".

Oleh karena, peneltian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi (variabel input/variabel bebas/independent variable) yang terdiri dari kedisiplinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) dengan variabel prestasi kerja (variabel terikat/dependent variable), maka model analisis yang digunakan adalah model regresi berganda (Multiple regression).

Untuk menganalisa pengaruh variabel independen yaitu X1, X2, dan X3 terhadap variabel prestasi kerja (Y), maka secara skematik adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = nilai konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi yang akan ditaksir

X1 = Kedisiplinan

X2 = Motivasi

X3 = Kompensasi

e = Tingkat kesalahan

3.4.2. Analisis Kualitatif (Deskriptif)

Analisis yang merupakan keterangan atau penjelasan dari sesuatu termasuk tabel (yang datanya kuantitatif) tapi analisisnya kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan rumus, misalnya tabel atau grafik dijelaskan merupakan analisis kualitatif. Pada umumnya diperoleh pada statistik descriptive.

3.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya berdasarkan hasil regresi liner tersebut, maka Selajutnya dapat dianalisis koefisien determinasinya (R^2), yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel independent X1 – X3 (yang paling berpengaruh) terhadap Variabel Y, dergan bantuan program SPSS pada komputer.

3.4.4. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh (dampak) secara bersama--sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana apabila $F_2 \text{ Tabel} > F_2 \text{ hitung}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh (dampak) terhadap variabel terikat. Dan jika $F_2 \text{ tabel} < F_2 \text{ hitung}$, maka H_1 diterima.

3.4.5. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh (berdampak) secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Di mana $t. \text{Tabel} > t. \text{Hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t. \text{tabel} < t. \text{hitung}$, H_1 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar. Sedangkan waktu penelitian yang dibutuhkan dalam pelaksanaan ini selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Maret s/d Mei 2014 di Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

4.2. Analisa Data dengan Regresi Linear Berganda

Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial dengan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel kedisiplinan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Perhitungan Regresi Berganda mengenai Kedisiplinan, motivasi dan kompensasi

Keterangan	β	t	Sig.
Konstanta	-2.762	-1.236	0.224
Kedisiplinan (X_1)	0.250	2.219	0.032
Motivasi (X_2)	0.434	3.841	0.000
Kompensasi (X_3)	0.460	4.115	0.000
R	0.848		
R Square	0.719		
F-Hitung	35.052		
Sig. F	0,000		
N	45		

Sumber : Data Diolah

$$Y = -2.762 + 0.250X_1 + 0.434X_2 + 0.460X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semua variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Variabel kedisiplinan (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 0.250 berarti variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Analisis terhadap tingkat signifikansi menunjukkan nilai thitung sebesar 2.219 dengan tingkat signifikansi 0.032 ($p < 0,05$) berarti variabel kedisiplinan secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa apabila variabel kedisiplinan ditingkatkan maka mempunyai pengaruh

positif dan signifikansi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar dengan ketentuan variabel lain konstan.

Variabel motivasi (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0.434 artinya variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Analisis signifikansi menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3.841 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0,05$) berarti variabel motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar juga meningkat.

Variabel kompensasi (X3) dengan nilai koefisien sebesar 0.460 berarti jika kompensasi ditingkatkan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar dengan ketentuan variabel lain konstan. Analisis nilai thitung sebesar 4.115 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) berarti H1 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar. Ini berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga meningkat.

Selanjutnya nilai R Square sebesar 0.719 ini berarti koefisien determinasi kedisiplinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh tersebut sebesar 0.719 atau 71,90% variansi prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sisanya 28,10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model (variabel yang tidak diteliti).

Sedangkan nilai hubungan (R) antara kedisiplinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar (Y) adalah sebesar 0.848 yang menunjukkan adanya hubungan kuat.

Variabel independent (X) tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Y). Kompensasi (X3) adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (kinerja pegawai) (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Telah diketahui bahwa variabel independen adalah kedisiplinan, motivasi dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.

4.3.1. Pengaruh Variabel Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar

Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan karyawan untuk merealisasikan pedoman organisasi atau dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan standard organisasi (perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar).

Disiplin merupakan penghormatan/menghargai serta patuh dan taat pada peraturan yang berlaku. Selain itu, seorang karyawan sanggup melaksanakan dan dapat menerima sanksi-sanksi dari organisasi (perusahaan) jika melakukan pelanggaran tugas (wewenang) yang dibebankan kepadanya.

4.3.2. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar

Motivasi dari dalam (internal) misalnya pengembangan karir, promosi, aktualisasi. Hal tergantung dari karyawan sendiri, sedangkan motivasi yang eksternal (dari luar) misalnya kompensasi, lingkungan kerja, dan keamanan.

4.3.3. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan ini (PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar) imbalan (kompensasi) yang diterima berupa finansial dan non finansial.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- Secara simultan menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.
- Secara parsial faktor kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.
- Secara parsial faktor kompensasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.

5.2. Saran

- Karena independen variabel (X) sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian (meningkatkan) faktor-faktor yang dimaksud yaitu : kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.
- Walaupun variabel kedisiplinan dan motivasi kurang dominan di banding variabel kompensasi tetapi kedua variabel tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan ini dengan memberi pendidikan kepada karyawan guna pengembangannya.
- Perlu dilakukan peningkatan kuantitas kompensasi berupa kompensasi finansial dan non finansial agar para karyawan lebih sejahtera dan lebih ikhlas bekerja pada perusahaan ini yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk di Makassar.

DAFTAR REFERENSI

- Arief, S. (2001). *Administrasi Kinerja Kepegawaian*. Rasda Karya.
- Davis, K. (1996). *Leadership and Its Development* (Hadi, Trans.). Fakultas Sosial Politik UNDIP.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE UGM.
- Hartati, S., Muhtazib, M., Rosnida, R., & Wahdaniyah, M. (2023). Perlindungan hukum bagi pasien dan bidan dalam pemberian pelayanan umum di TPMB Mughni Wahdaniyah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2392-2396.
- Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (A. Dharma, Trans.). Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (1999). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rev. ed., 5th ed.). PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. T., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Miftah, T. (1996). *Kepemimpinan Dalam Manajemen (Status Pendekatan Perilaku)*. Raja Wali.
- Muhtazib, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 432-436.

- Muhtazib, M., & Niartiningsih, A. (2022). The effect of financial and non-financial compensation on employee performance Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66-70.
- Muhtazib, M., & Rifaldi, M. (2023). Analisis kelayakan investasi terhadap penyewaan alat berat pada PT. Tri Daya Jaya Makassar. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 401-411.
- Muhtazib, M., Junaid, K. U., Ihsan, M. N., Roswiyanti, R., & Alpiani, A. (2022). Conservation-based management of children's character education on Barrang Lompo Island, Makassar City. *Agrikan Jurnal Agribisnis Perikanan*, 15(2), 520-526.
- Nurfitriani, N., Hartati, S., Muhtazib, M., & Rosnida, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 5(1), 246-251.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., Ahmad, F., & Basri, M. (2005). *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (1994). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
Sinar Baru Bandung.
- Siswanto, B. (1998). *Manajemen Tenaga Kerja*.