

**The Effect Of Compensation, Discipline, And Motivation On Employee Performance At PT. Adira Dinamika Finance, Tbk Medan Branch**

**Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Finance, Tbk Cabang Medan.**

**Bobbi Trypena Silalahi<sup>1</sup>, Jamaluddin<sup>2\*</sup>, Esteryani Hulu<sup>3</sup>, Alfridus Tumanggor<sup>4</sup>, David Pandapotan Tampubolon<sup>5</sup>**

Universitas Prima Indonesia Medan<sup>1,2,3,4,5</sup>

[jamalunpri@gmail.com](mailto:jamalunpri@gmail.com)\*

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*This study aims to find out how the influence of compensation, discipline, and motivation on the performance of PT employees. Adira Dinamika Multi Finance. This study used the SPSS application. In this study the population used in PT. Adira Dinamika Multi Finance has 100 employees. The yang method used in research is now a quantitative attachment lizard. The results of this study variable compensation had a positive and significant effect on the performance of employees with the signification of 0.002 and thitung 3,214. Discipline variables have a positive and significant effect on employee performance with significance 0.000 and thitung 4,099. The motivation variable has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance of 0.000 and thitung 4,362. Variables of Compensation, Discipline, and Motivation simultaneously affect Employee Performance.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Kompensasi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan di PT. Adira Dinamika Multi Finance sebanyak 100 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,002 dan  $t_{hitung}$  3,214. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 dan  $t_{hitung}$  4,099. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi 0,000 dan  $t_{hitung}$  4,362. Variabel Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

**1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola dengan baik agar kebutuhan karyawan serta perusahaan dapat terpenuhi. Keseimbangan ini adalah hal yang paling penting bagi perusahaan untuk dapat tumbuh dengan cepat dan wajar. Perusahaan juga harus dapat memperhatikan akan kebutuhan karyawannya. Perusahaan yang bergantung pada tingkat kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang ketika dia melakukan hal-hal yang seharusnya dia lakukan. Pekerjaan ini dilakukan dengan keterampilan, pengalaman, dan banyak hati dan waktu. Hal yang utama dari kinerja adalah kemampuan dan minat pekerja, serta kemampuan dan kemauan mereka untuk menerima penjelasan tentang bagaimana mereka akan didelegasikan tugas dan tingkat motivasi mereka sebagai pekerja. Semakin banyak dari tiga faktor di atas yang dimiliki seorang karyawan, semakin baik yang akan mereka lakukan di pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kinerja yang rendah merupakan masalah yang banyak orang temukan di perusahaan, kinerja yang rendah

merupakan tanda bahwa perusahaan tidak dapat untuk memenuhi standar perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Ini bisa menjadi masalah besar bagi perusahaan jika karyawan tidak segera meningkatkan kinerja mereka.

PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk merupakan perusahaan pembiayaan dengan layanan kredit mobil baru dan bekas, kredit motor, kredit smartphone, dan kredit barang elektronik lainnya. Kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, cabang medan mengalami penurunan seiring dengan berkurangnya motivasi para karyawan dalam bekerja, hal ini didukung juga karena pandemi yang berlangsung sehingga masyarakat lebih berhati-hati dalam menggunakan jasa pembiayaan. Kompensasi yang didapatkan oleh para karyawan juga cenderung menurun akibat dari kinerja yang menurun, dikarenakan kompensasi diberikan berdasarkan dari kinerja setiap karyawan.

Kompensasi adalah imbalan atas jasa atau kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja karena telah menyumbangkan energi dan pemikiran untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang tepat akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berhubungan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, dan akan menentukan kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh remunerasi yang memadai. Ketika upah dari perusahaan tidak memenuhi harapan pekerjanya, hasilnya adalah penolakan halus yang menjadi penolakan keras melalui demonstrasi.

Pemimpin tidak hanya harus mendorong kinerja karyawan, tetapi mereka juga harus berpikir tentang bagaimana meningkatkan disiplin dalam cara karyawan melakukan pekerjaannya. Disiplin adalah kemampuan dan kemauan individu untuk mengikuti semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh tempat kerja mereka. Kesadaran ini mengacu pada pola pikir karyawan yang bersedia mengikuti semua aturan dan menyadari kewajiban dan tanggung jawabnya sendiri. Akibatnya, dia akan melakukan semua pekerjaannya dengan cemerlang, bukan dengan paksa. Ada perbedaan antara bersedia dan mampu melakukan sesuatu. Kemauan berarti bahwa seseorang memiliki sikap positif dan bertindak dengan cara yang sesuai dengan aturan perusahaan, bahkan jika mereka tidak harus melakukannya.

Motivasi adalah energi atau niat yang membuat orang ingin melakukan sesuatu. Karyawan yang kompetitif mengerti akan apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapai tujuan mereka, dan upaya mereka akan menghasilkan lebih banyak produktivitas. Karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan efisiensi penuh, dan karyawan akan menggunakan semua keterampilan ketika pada saat bekerja pada tugas-tugas sulit. Motivasi penting karena jika karyawan tidak ingin bekerja, bahkan jika mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk melakukannya, mereka tidak akan melakukannya dengan baik.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Teori pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi yang merupakan uang, barang, atau jasa yang didapatkan karyawan karena pekerjaannya untuk perusahaan. Selain itu, kompensasi berfungsi sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan dan motivasi yang efektif. Kompensasi juga berfungsi sebagai cara bagi serikat pekerja dan pemerintah untuk berdampak pada serikat pekerja dan bisnis. Orang-orang yang melakukan pekerjaan diberi kompensasi atas apa yang mereka lakukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (dwianto dan purnamasari, 2019).

Kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan kinerja dan performa kerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian shofwani dan hariyadi (2019), siregar (2019), pratama (2020), suhardi (2019), wahyuni dan irfani (2019), dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan, maka karyawan merasa bahwa kinerja nya dihargai dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh pradita (2017) dan aromea, kojo, dan lengkong (2019) dimana kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan maka disiplin terhadap karyawan juga harus ditingkatkan. Disiplin digunakan sebagian besar untuk mendorong pekerja sehingga mereka dapat lebih disiplin dalam perjalanan pekerjaan mereka, baik sendiri maupun sebagai bagian dari tim. Inilah sebabnya mengapa penting bagi pengusaha untuk menggunakan disiplin. Hukuman juga membantu pekerja belajar untuk mengikuti dan menghargai aturan, proses, dan kebijakan saat ini untuk menghasilkan hasil berkualitas tinggi (farisi, irnawati dan fahmi, 2020).

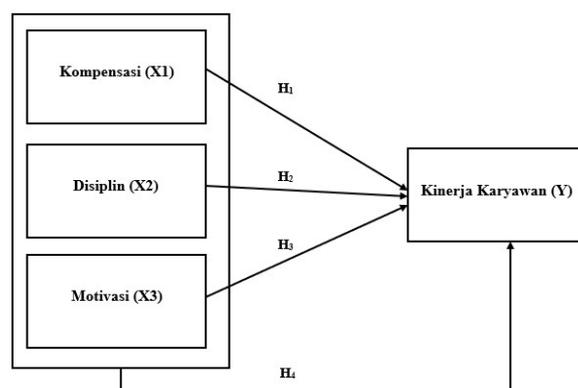
Karyawan yang memiliki disiplin dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga dapat membuahkan manfaat untuk perusahaan ditempat karyawan bekerja. Dalam penelitian bagaskara dan rahardja (2018), basuki dan puspita (2018), rosmadi dan tachyan (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah penerapan disiplin terhadap karyawan dilakukan dengan baik maka karyawan akan memiliki pola pikir positif, lebih sadar akan kewajibannya dan lebih cenderung berperilaku dengan cara yang berbeda dan lebih baik dari sebelumnya. Berbeda dengan hasil yang penelitian yang dilakukan oleh putri & dkk (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dimana penerapan disiplin yang terlalu ketat membuat karyawan menjadi jenuh dalam bekerja dan mengharuskan memiliki keleluasaan dalam bekerja.

### **Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang fokus pada tujuan perusahaan. Mereka memiliki sikap positif dan optimis tentang situasi kerja, yang akan membantu mereka memotivasi pekerjaan mereka untuk menjadi yang terbaik. Minat adalah bagian besar dari kepribadian, dan itu berasal dari dalam diri Anda. Minat adalah saat ketika Anda memiliki perasaan yang kuat tentang objek yang menurut Anda penting. Dalam hal semacam ini, selalu ada banyak hal yang membuat Anda merasa (emosional). Dalam pengaturan inilah motivasi kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka (Yenni, 2019).

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ruhayu, hamzah dan hamid (2020), prabowo, sanusi, dan sumarsono (2018), citra dan fahmi (2019) menyatakan dalam penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi lebih cenderung tinggal bersama perusahaan mereka. Ini berarti bahwa keinginan untuk hidup bahagia, memiliki sesuatu, untuk mendapatkan kenaikan gaji atau bonus, cara tempat kerja diatur dan pengawasan yang baik akan membuat karyawan lebih mungkin untuk tinggal bersama perusahaan mereka.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.
- H<sub>2</sub> : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.
- H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.
- H<sub>4</sub> : Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.

### 3. Metode Penelitian

#### Pendekatan Penelitian

Metode kuantitatif yang digunakan dalam pengumpulan dan analisis data dilakukan secara kuantitatif dan statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivis, di mana teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif dan statistik. (Sugiyono, 2012).

#### Sifat dan Jenis Penelitian

Deskriptif kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Dalam rumus deskriptif, masalah dirumuskan dalam kaitannya dengan pertanyaan - pertanyaan terhadap satu atau lebih variabel independen - dan dinyatakan sebagai rumus. ( Sugiyono, 2012).

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan yang berjumlah sekitar 150 orang. Pengambilan sampel digunakan metode non *probability* yaitu *purposive sampling* yang mengambil data sesuai dengan ketersediaan responden dan kebutuhan penulis. Dengan 120 orang karyawan akan digunakan sebagai uji data dan 30 karyawan digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT. One Family cabang Medan.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini :

1. Data Primer diperoleh dengan membagikan kuesioner penelitian kepada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk cabang Medan.
2. Data Sekunder diperoleh dari buku-buku atau jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah setiap pendapatan yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang, komoditas langsung atau tidak langsung dengan imbalan layanan yang diberikan kepada bisnis. (Nuraeni & Irawati, 2020).	1. Gaji 2. Loyalitas 3. Keadilan 4. Penghargaan (Sumber : Prawira, 2020)	Skala Likert
Disiplin (X <sub>2</sub> )	Disiplin adalah pengetahuan dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua standar perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Pentingnya perasaan tanggung jawab karyawan atas tanggung jawabnya ditunjukkan oleh disiplin yang baik. (Ariko, 2018)	1. Tingkat kehadiran 2. Kepatuhan 3. Pelaksanaan tugas 4. Sanksi 5. Wewenang dan tanggung jawab (Sumber : Jumady, 2020)	Skala Likert
Motivasi (X <sub>3</sub> )	Motivasi adalah memberi seseorang alasan untuk bersemangat tentang pekerjaan mereka, sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan baik, dan bekerja sama dengan semua upaya mereka untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. (Fransiska & Tupti, 2020).	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan (Sumber : Bahri & Nisa, 2017)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan otoritas dan tugas mereka yang terpisah, dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara hukum, etis, dan moral. (Sumber : Pratama & Winarno, 2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Sikap (Sumber : Julita & Arianty, 2018)	Skala Likert

### Uji Validitas

(Ghozali, 2016) Uji validitas menentukan apakah kuesioner itu asli atau tidak, sebagai berikut:

1. Bila nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dapat disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan valid.
2. Bila nilai koefisien  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) Uji reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan kuesioner dan variabel yang mereka ukur. Frasa "keandalan" mengacu pada respons konsisten individu sepanjang waktu. Cronbach alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menentukan korelasi antara tanggapan pertanyaan, dan korelasi 0,7 dianggap dapat diandalkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hal ini dijelaskan oleh Ghozali (2016), Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data biasanya didistribusikan. Residu regresi pada uji Kolmogorov-Smirnov yang belum ditemukan. uji normalitas kolmogorov-smirnov sebagai berikut yaitu:

1. Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) > 0,5, data dianggap berdistribusi normal.
2. Bila nilai signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) < 0,5, data dianggap tidak berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2016) Model regresi yang digunakan untuk mencari tahu bagaimana dua variabel yang tidak terkait terkait, sedang dilihat (secara independen). Dalam model regresi yang baik, tidak baik untuk memiliki variabel independen yang dihubungkan bersama. Untuk mengetahui berapa banyak warna yang ada, nilai toleransi dan VIF digunakan (Varians Faktor Inflasi). Apakah nilai toleransi dipilih atau tidak tidak membuat perbedaan dalam kasus ini. Jika nilai VIF adalah 10, tidak ada multikolinearitas..

#### Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ketidaksetaraan varians residu ada antara satu pengamatan dan yang lain. ( Ghozali, 2016 ).

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Beberapa regresi linear dengan persamaan yaitu metode statistik untuk menganalisis data penelitian sebagai berikut:

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

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah uji yang dapat menunjukkan seberapa jauh model dapat menjelaskan bagaimana variabel dependen berubah. Ini juga dapat menunjukkan seberapa baik model dapat dijelaskan. ( Ghozali, 2020 : 97 ).

#### Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji statistik digunakan untuk menentukan efek simultan dari variabel - variabel bebas vs variabel terbatas - dalam situasi tertentu. ( Ghozali, 2016 ).

- a.  $H_0$  diterima, bila nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada signifikan  $t_{hitung} > 0,5$ .
- b.  $H_0$  ditolak, bila nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada signifikan  $t_{hitung} < 0,5$ .

#### Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas tunggal pada variabel terikat, dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya konstan. ( Ghozali, 2016 ).

- c.  $H_0$  diterima, bila nilai koefisien  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada signifikan  $F_{hitung} > 0,5$ .
- d.  $H_0$  ditolak, bila nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada signifikan  $F_{hitung} < 0,5$ .

#### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

##### Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

Question	Kompensasi		Disiplin		Motivasi		Kinerja Karyawan	
	Pearson correlation	signfikan						
1.	0,685	0,000	0,871	0,000	0,848	0,000	0,826	0,000
2.	0,803	0,000	0,845	0,000	0,773	0,000	0,873	0,000
3.	0,816	0,001	0,802	0,000	0,793	0,000	0,887	0,000
4.	0,769	0,000	0,905	0,000	0,825	0,000	0,883	0,000
5.	0,894	0,000	0,889	0,000	0,842	0,000	0,815	0,000
6.	0,893	0,000	0,894	0,000	0,749	0,000	0,763	0,000

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Analisis data digunakan untuk menentukan apakah kinerja karyawan secara signifikan terkait dengan kompensasi, disiplin, dan motivasi lebih dari 0,361 persen dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Jika r hitung lebih dari 0,361 dan secara signifikan kurang dari 0,05, sebagaimana diverifikasi oleh uji validitas, item pertanyaan itu asli dan valid.

##### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Cronchbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Kompensasi	0,895	6	Reliable
Disiplin	0,832	6	Reliable
Motivasi	0,891	6	Reliable
Kinerja Karyawan	0,917	6	Reliable

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Jika variabel kesadaran kompensasi, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan pekerjaan dapat dipercaya, seperti yang ditunjukkan oleh data pada tabel di atas, mereka dapat digunakan dalam studi di masa depan selama nilai alfa Cronbach lebih besar dari 0,70.

##### Statistik Deskriptif

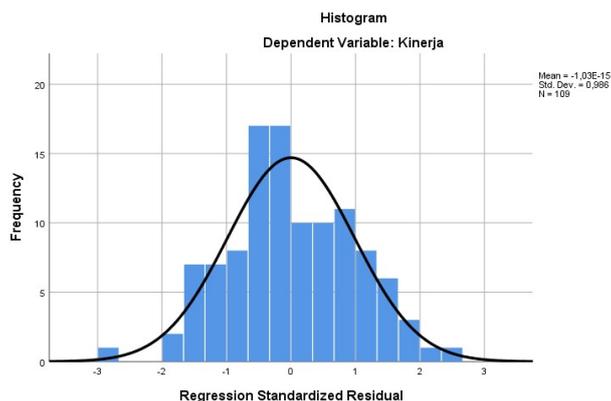
**Tabel 4. Tabel Deskriptif Statistik**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	109	8	28	17,39	4,542
Disiplin	109	8	28	18,03	4,674
Motivasi	109	7	30	18,45	5,257
Kinerja	109	9	30	20,65	5,351
Valid N (listwise)	109				

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel diatas menunjukkan jawaban 109 responden didapatkan hasil pengukuran variabel kompensasi diperoleh nilai terendah 8, nilai tertinggi 28, rata-rata 17,39, dan standar deviasi 4,542. Disiplin nilai terendah 8, nilai tertinggi 28, dengan rata rata 18,03 dan standar deviasi 4,674. Motivasi jumlah terendah 7, nilai tertinggi 30, dengan rata-rata 18,45 dan standar deviation 5,257. Kinerja nilai terendah 9, nilai tertinggi 30, dengan rata-rata 20,65 dan standar deviation 5,351.

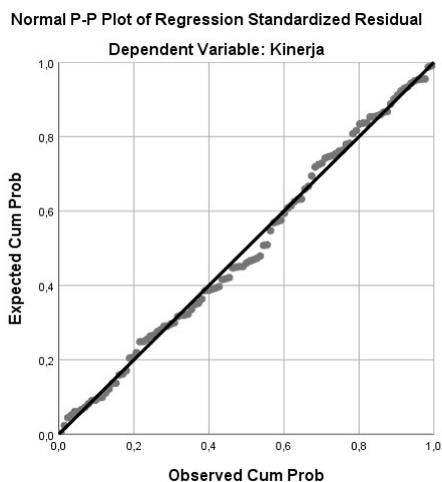
**Hasil Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Histogram**

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Pada hasil uji histogram menunjukkan bentuk kurva, seperti yang ditentukan hasil uji histogram, menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.



**Gambar 3. Grafik Normal P-Plot**

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil P-plot menunjukkan bahwa distribusi data menyebar ke segala arah di sekitar garis diagonal. Dengan menggunakan model regresi, didapatkan data sesuai dengan asumsi distribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,72727193
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,042
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil uji diatas dapat dinilai signifikan berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov, dengan nilai signifikan 0,200. sehingga, ketika nilainya melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

**Uji Multikolinearitas**

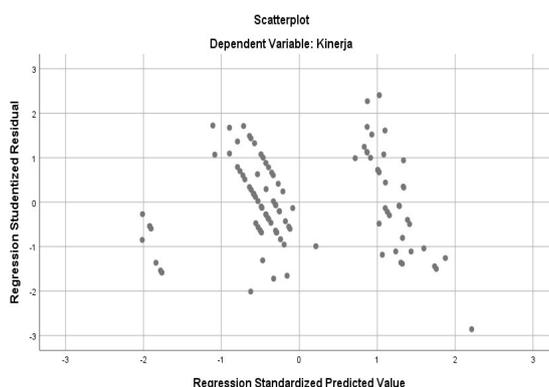
**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	Kompensasi	,157	6,375
		Disiplin	,150	6,676
		Motivasi	,125	8,014

Sumber : Data Primer, 2021

Nilai VIF untuk kompensasi, disiplin, dan motivasi semuanya kurang dari atau sama dengan 10, menunjukkan bahwa model regresi termasuk struktur multikolinearitas di antara variabel independen, sebagaimana dibuktikan oleh data.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 4. Hasil Pengujian Scatterplot**

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil uji *scatterpot* menunjukkan titik-titik data berada di atas dan di bawah angka 0, ada pola yang tidak berulang, menunjukkan bahwa polanya tidak teratur. Sehingga dapat menyimpulkan bahwa heterokemikitas tidak ada.

**Tabel 7. Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,815	,396		2,058	,042
	Kompensasi	-,007	,053	-,033	-,137	,891
	Disiplin	,053	,053	,249	,999	,320
	Motivasi	-,013	,052	-,069	-,254	,800

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Uji glejser sebagai dasar untuk menentukan heterokedastisitas. Jika nilai signifikan lebih dari atau sama dengan 0,05, tidak ada heterokedastisitas, jika nilai signifikan kurang dari atau sama dengan 0,05, terdapat heterokedastisitas. Menurut tabel di atas, nilai yang signifikan dari setiap variabel lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda Model Penelitian

**Tabel 8. Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,223	,694		1,762	,081
	Kompensasi	,301	,094	,256	3,214	,002
	Disiplin	,382	,093	,334	4,099	,000
	Motivasi	,396	,091	,389	4,362	,000

Sumber : Data Primer, 2022

Makna persamaan diatas adalah:

Kinerja Karyawan = 1,223 + 0,301 Kompensasi + 0,382 Disiplin + 0,396 Motivasi

Berdasarkan tabel maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 1,223 yang memiliki arti jika kompensasi, disiplin dan, motivasi bernilai tetap maka kinerja bernilai 1,223 satuan.
2. Koefisien regresi kompensasi bernilai positif 0,301 artinya bahwa jika tiap peningkatan variabel kompensasi meningkat sebanyak 1 satuan, nilai kinerja meningkat pula senilai 0,301 satuan beserta asumsi jika variabel lainnya tidak berubah. Demikian pula dengan bagaimana kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi disiplin bernilai positif 0,382 artinya jika tiap peningkatan variabel disiplin meningkat sebanyak 1 satuan, nilai kinerja meningkat pula senilai 0,382 satuan beserta asumsi jika variabel lainnya tidak berubah. Dalam hal ini, disiplin sebagai variabel memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi motivasi bernilai positif 0,396 artinya bahwa jika tiap peningkatan variabel motivasi meningkat sebanyak 1 satuan, nilai kinerja meningkat pula senilai 0,396 satuan beserta asumsi jika variabel lainnya tidak berubah. Motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya dapat menjelaskan sejumlah kecil varians. Ketika variabel independen mendekati variabel dependen, variabel independen akan memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan pada perubahan variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 <sup>a</sup>	,896	,893	1,752

Sumber : olahan data spss, 2022

Nilai koefisien determinasi ditentukan menggunakan nilai R square yang bisa diketahui pada hasil uji koefisien determinasi. Berlandaskan pada hasil uji diatas, R square memiliki nilai 0,896 dengan artian variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi akan mendefinisikan kompetensi variansi atau dapat disebut sebagai tingkat besarnya penyaluran data melalui kinerja karyawan senilai 89,6%, selebihnya 11,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada variabel ini.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)****Tabel 10. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2770,538	3	923,513	300,945	,000 <sup>b</sup>
	Residual	322,215	105	3,069		
	Total	3092,752	108			

Sumber : olahan data sps 2021

Dari hasil uji simultan diatas dapat diketahui jika Fhitung sebesar 300,9 dan Ftabel 2,69, berdasarkan perolehan tersebut diketahui jika Fhitung > Ftabel dan berarti pada  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil uji ini menandakan bahwa jika H1 diterima sehingga pada variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji T)****Tabel 11. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,223	,694		1,762	,081
	Kompensasi	,301	,094	,256	3,214	,002
	Disiplin	,382	,093	,334	4,099	,000
	Motivasi	,396	,091	,389	4,362	,000

Sumber : Data Primer, 2021

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi adalah 3,214, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,67, dengan signifikan 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin adalah 4,099 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,67 dan signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah 4,362 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,67 dan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima dengan kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulandri & Onsardi, 2021) dan (Tamba & Husain, 2021), Kompensasi yang dikelola atau dieksekusi dengan tepat dapat menjadi faktor positif jangka panjang dalam moral karyawan. Karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, terutama yang berada di entry level, memiliki hak untuk mendapatkan penghargaan jika mereka berhasil. Harapan ini berpengaruh pada tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Karyawan akan mengharapkan hubungan yang sama jika mereka mengamati PT. Adira Dinamika Multi Finance memuji upaya dan kesuksesan. sehingga, mereka akan meningkatkan kinerja mereka dan mengantisipasi menerima kompensasi atas upaya mereka. Kompensasi berdasarkan kompetensi sangat penting, terutama untuk karyawan tingkat bawah. Karena fakta bahwa karyawan tingkat bawah dapat

dibayar kurang dari karyawan tingkat menengah atau atas, kinerja pekerjaan mereka dapat menurun.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Uji analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nababan & Siagian, 2020), dan (Felayati et al., 2021), disiplin kerja menguntungkan perusahaan dengan memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan sesuai jadwal. sehingga, dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Jika disiplin kerja dilakukan dengan tepat, karyawan akan kurang rentan untuk berpartisipasi dalam perilaku menyimpang.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kasino & Indrayanti, 2020), dan (Nugraheni, K.S.,; Adhistyo, T. & Satatoe, 2020) atasan harus mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance agar organisasi dapat mencapai kesuksesan melalui kerjasama yang kuat dan hasil kinerja yang optimal. sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini :

1. Variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan jasa transportasi PT. Adira Dinamika Multi Finance.
2. Secara parsial variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja karyawan jasa transportasi PT. Adira Dinamika Multi Finance.
3. Koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 89,6% dari Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi, sementara 11,4% sisanya tidak dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti atau memperoleh faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan agar diperoleh hasil akurat dan dapat mengembangkan penelitian.
3. Untuk perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan menyesuaikan kompensasi, disiplin, dan juga motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Terkhusus Universitas Prima Indonesia, pengetahuan dan pendidikan mahasiswa di fakultas ekonomi diharapkan dapat maju sebagai hasil dari hasil penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. cen kurir indonesia,

- jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Basuki, R., & Sari, R. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.352>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. jaeil indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Felayati, F., Benny, & Kahanto, N. S. Y. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dyta Jewellery. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(9).
- Fitriani Ariko, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1558>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Julita, & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Kasino, K., & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 20–30. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i1.1512>
- Lola Melino Citra, & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157–166.

- Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Nugraheni, K.S.,; Adhistyo, T. & Satatoe, Y. R. (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 11–16. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i1.3750>
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). The Effect Of Compensation, Motivation, And Work Satisfaction On Employee Performance At Citra Grand Hotel Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pradita, M. Y. (2016). pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada pt. bank rakyat indonesia (persero) tbk. cabang jombang. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v3i2.6293>
- Pratama, C. C., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. *EProceedings of Management*, 6(1), 1171–1177.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja , dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 1(2), 132–143.
- Rosmadi, M. L. N., & Tachyan, Z. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen prodi manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis unisma*, 4(1), 1–12. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiA3fWA86L2AhX\\_6XMBHQogAL0QFnoECB4QAQ&url=http%3A%2F%2Friset.unisma.ac.id%2Findex.php%2Fjrm%2Farticle%2Fdownload%2F11293%2F8770&usg=AOvVaw1FrOKMkfOWIPYhLd4MX3JM](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiA3fWA86L2AhX_6XMBHQogAL0QFnoECB4QAQ&url=http%3A%2F%2Friset.unisma.ac.id%2Findex.php%2Fjrm%2Farticle%2Fdownload%2F11293%2F8770&usg=AOvVaw1FrOKMkfOWIPYhLd4MX3JM)
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan

- Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). pengaruh kompensasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. bojong jaya kabupaten tangerang. *Jurnal Persekusi*, 1.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam. *Jurnal PSYCHE*, 12(1), 1–10.
- Yenni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 27–41. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Yulandri, & Onsardi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>