

1. Pendahuluan

Permasalahan sumber daya manusia terus mendapat perhatian dan menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh aktivitas perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang canggih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia sebagai utama yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Untuk mencapai perubahan memerlukan dukungan manajemen puncak sebagai langkah penting yang utama.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah tercapai, begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan rendah atau buruk. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dukungan sumber daya, seperti dukungan dari masing – masing manajemen berupa arahan, penyediaan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui pendampingan, bimbingan, pelatihan dan pengembangan akan memudahkan dalam evaluasi.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Vidiawati, 2022). Sedangkan (Asaloei, 2023) menjelaskan bahwa, kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah diperoleh setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh atasan.

Kompensasi merupakan tujuan utama bagi sebagian besar karyawan bekerja di suatu perusahaan, sehingga pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Menurut (Nurzakiah & Febrian, (2024), mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Menurut (Runtuwene & Sambul, (2019), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut (Syah, (2013) kompensasi tambahan yang disebut tunjangan diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas peran serta mereka yang signifikan dalam mewujudkan target perusahaan. (Yani, (2022) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. (Pioh & Tawas, (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah berkontribusi melalui pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan permasalahan yang kompleks dalam organisasi karena pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga motivasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Suparman & Jajang, (2023), motivasi adalah suatu pemicu dari diri seorang individu yang membangkitkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan mengeluarkan tenaga dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya, (Sutrischastini, (2015), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut

(Nurhalizah & Oktiani, 2024) motivasi adalah bagaimana seseorang menunjukkan semangat, fokus, dan kegigihan dalam usahanya mencapai suatu tujuan. (Suryawan & Salsabilla, 2022) motivasi adalah keadaan sadar yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Menurut (Subroto, 2018) motivasi sangatlah penting untuk kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih baik, dan kinerja karyawan yang meningkat sangat krusial bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut (Vallennia, 2020), disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut (Arif, 2020) disiplin kerja terlihat dari bagaimana karyawan datang tepat waktu, mentaati ketentuan jam kerja, karyawan jarang absen dan sering hadir, karyawan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, bekerja dengan efektif, terampil, bersemangat, dan bersikap positif. Menurut (Tanjung & Rasyid, 2023) disiplin kerja berfungsi sebagai fondasi utama bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan akan patuh pada peraturan yang berlaku, memastikan bahwa pelaksanaan tugas berjalan selaras dengan rencana awal yang telah ditetapkan. (Lestari & Afifah, 2020) disiplin kerja adalah cara manajer berkomunikasi dengan karyawan untuk membentuk perilaku yang diinginkan, tujuannya adalah agar karyawan lebih sadar dan bersedia mematuhi aturan perusahaan serta norma yang berlaku disekitar. (Estiana, 2023) disiplin adalah langkah yang diambil manajemen untuk memastikan semua anggota organisasi mematuhi ketentuan yang ada.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil pada Alfamart. PT sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail minimarket terkemuka di Indonesia dan telah memiliki 32 kantor cabang diseluruh Indonesia, Alfamart adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dengan menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari. Penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Kemudian penelitian lainnya yaitu Euis Lestari Nurzakiah (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana peneliti sebelumnya lebih fokus pada pengujian kompensasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lebih memfokuskan pada penelitian kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja maka penulis menentukan obyek penelitian di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ritail dengan menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari. Maka membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan, pengalaman, perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dalam peningkatan kinerja. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka profitabilitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang ada di Grobogan terdapat kinerja karyawan yang saat ini terlihat sangat menurun hal ini dapat dilihat dari penurunan penjualan.

Tabel 1
Target dan Realisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Grobogan Bulan
September 2024 - Januari 2025

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase
1.	September 2024	Rp. 4.500.000.000	Rp. 4.250.500.000	94%
2.	Oktober 2024	Rp. 4.500.000.000	Rp. 4.185.700.000	93%
3.	November 2024	Rp. 4.500.000.000	Rp. 4.245.200.000	94%
4.	Desember 2024	Rp. 4.500.000.000	Rp. 4.380.500.000	97%
5.	Januari 2025	Rp. 4.500.000.000	Rp. 4.218.400.000	93%
6.	Februari 2025	Rp. 4.500.000.000	Rp. 4.195.300.000	93%

Sumber : Data PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang grobogan, 2024 dan 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas PT.Indomarco Prismatama pada bulan September tahun 2024 samapai bualan Februari 2025 belum mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain produktifitasnya belum optimal karena karyawan menganggap target yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada, Adapun masalah Produktivitas Kerja Karyawan terjadi di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan diperusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan.

Selain kompensasi yang harus diterima karyawan sebagai imbalannya, perusahaan perlu memberikan motivasi dan mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan semangat kerja agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Menurunnya disiplin kerja dilihat dari frekuensi kehadiran karena masih ada karyawan yang terlambat hadir atau datang tidak tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan kerja seperti tidak menggunakan ikat pinggang dan mengeluarkan baju pada saat jam kerja.

Tabel 2
Rekapitulasi data karyawan yang tidak disiplin
Periode 01 Desember 2024 – 28 Februari 2025

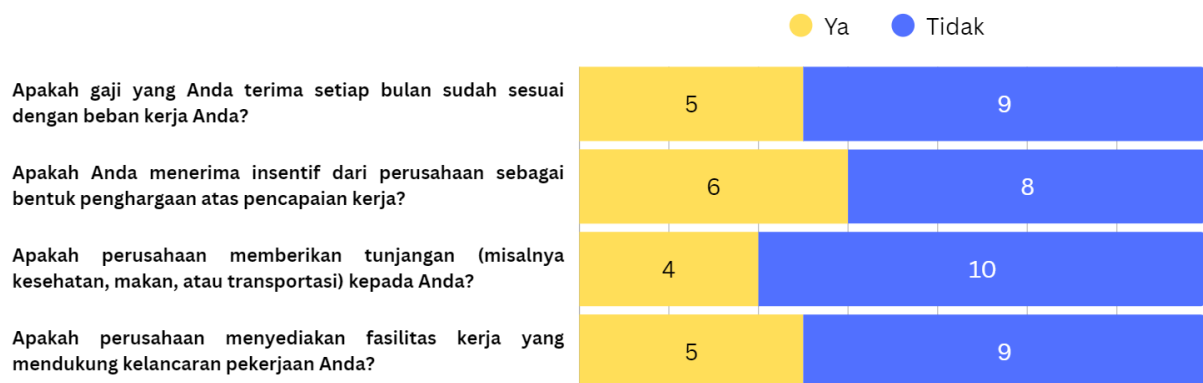
Bulan	Jumlah karyawan	Total keterlambatan	Total tepat waktu
Desember 2024	110	80 orang	30 orang
Januari 2025	110	71 orang	39 orang
Februari 2025	110	66 orang	44 orang

Sumber : Data PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang grobogan, 2024 dan 2025

Data tabel 2 adalah data yang membuktikan masih tingginya angka pelanggaran kedisiplinan oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di cabang Grobogan, bahwa masih banyak karyawan yang sering datang terlambat, tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingkat kehadiran kerja yang tidak maksimal menunjukan rendahnya rasa disiplin karyawan yang mengabaikan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen perusahaan harus menegakkan aturan secara konsisten, misalnya kehadiran tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas akan memperkuat kedisiplinan.

Untuk memperkuat fenomena yang telah diuraikan, dilakukan pra survei awal terhadap sejumlah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan. Pra survei ini bertujuan memperoleh gambaran awal mengenai bagaimana karyawan menilai kompensasi yang diterima, motivasi dalam bekerja, serta tingkat kedisiplinan yang dijalankan, dan kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan. Pertanyaan pra survei disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, meliputi aspek upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, etos kerja, komitmen terhadap tugas, kedisiplinan waktu, hingga standar kinerja. Dengan demikian, hasil pra survei ini berfungsi sebagai penguat bahwa isu yang diteliti relevan serta mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Adapun hasil pra survei dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 1
Pra-Survei Kompensasi

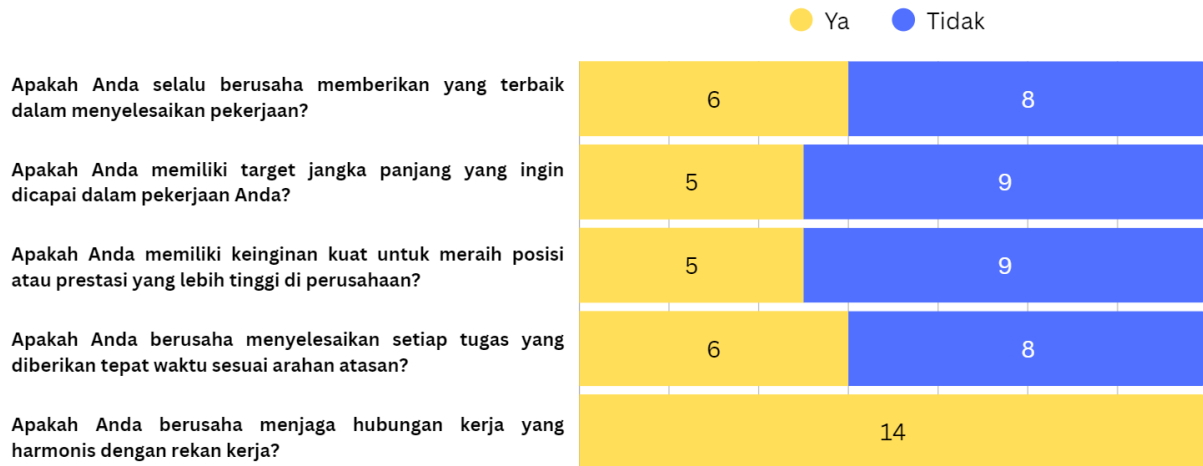


Sumber : Data Diolah Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada variabel kompensasi, diperoleh bahwa pada pernyataan mengenai kesesuaian gaji dengan beban kerja, sebanyak 5 responden (35,7%) menjawab Ya dan 9 responden (64,3%) menjawab Tidak. Pada pernyataan mengenai penerimaan insentif, terdapat 6 responden (42,9%) menjawab Ya dan 8 responden (57,1%) menjawab Tidak. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai pemberian tunjangan, hanya 4 responden (28,6%) menjawab Ya, sedangkan 10 responden (71,4%) menjawab Tidak. Sementara itu, pada pernyataan mengenai penyediaan fasilitas kerja, sebanyak 5 responden (35,7%) menjawab Ya dan 9 responden (64,3%) menjawab Tidak.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum sesuai harapan. Tingginya persentase jawaban Tidak menegaskan bahwa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja yang ada belum mampu memenuhi kebutuhan dan ekspektasi karyawan. Kondisi tersebut mencerminkan masih lemahnya sistem kompensasi yang diterapkan, yang dapat berdampak pada menurunnya semangat, motivasi, dan pada akhirnya berimplikasi terhadap kinerja karyawan. Temuan pra survei ini memperkuat latar belakang masalah penelitian bahwa aspek kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan.

Gambar 2
Pra-Survei Motivasi

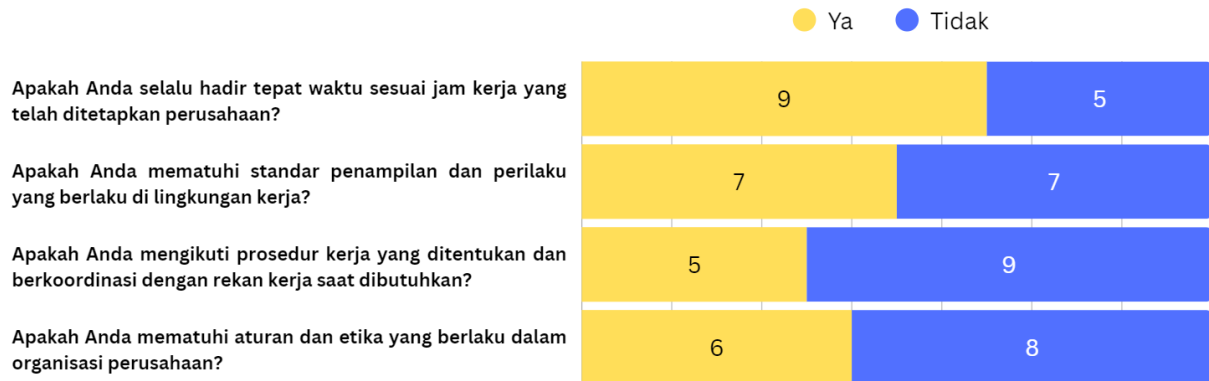


Sumber : Data Diolah Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada variabel motivasi, diperoleh bahwa pada pernyataan mengenai usaha memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, terdapat 6 responden (42,9%) menjawab Ya dan 8 responden (57,1%) menjawab Tidak. Pada pernyataan mengenai target jangka panjang dalam pekerjaan, sebanyak 5 responden (35,7%) menjawab Ya dan 9 responden (64,3%) menjawab Tidak. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai keinginan kuat untuk meraih prestasi yang lebih tinggi di perusahaan, sebanyak 5 responden (35,7%) menjawab Ya dan 9 responden (64,3%) menjawab Tidak. Pada pernyataan mengenai komitmen menyelesaikan tugas tepat waktu, diperoleh 6 responden (42,9%) menjawab Ya dan 8 responden (57,1%) menjawab Tidak. Sementara itu, pada pernyataan mengenai menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, seluruh responden atau 14 responden (100%) menjawab Ya.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi kerja yang masih relatif rendah. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Tidak pada aspek etos kerja, fokus pada tujuan jangka panjang, cita-cita ambisius, dan komitmen menyelesaikan tugas tepat waktu. Walaupun demikian, seluruh responden menegaskan pentingnya membangun hubungan harmonis dengan rekan kerja. Secara keseluruhan, temuan pra survei ini mengindikasikan bahwa motivasi individu dalam mendorong peningkatan kinerja masih belum optimal, dan menjadi salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan.

Gambar 3
Pra-Survei Disiplin Kerja

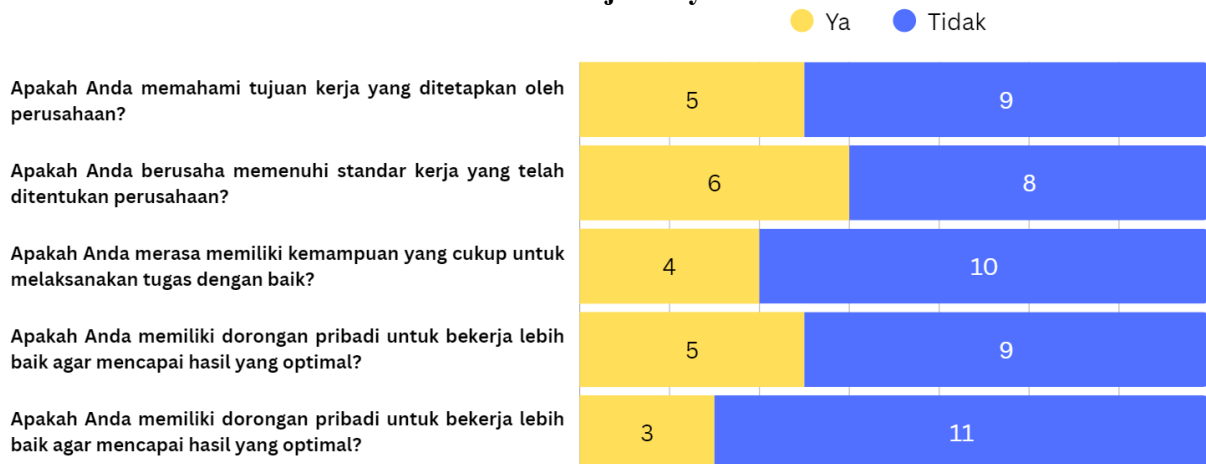


Sumber : Data Diolah Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada variabel disiplin kerja, diperoleh bahwa pada pernyataan mengenai kehadiran tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 9 responden (64,3%) menjawab Ya dan 5 responden (35,7%) menjawab Tidak. Pada pernyataan mengenai kepatuhan terhadap standar penampilan dan perilaku, terdapat 7 responden (50,0%) menjawab Ya dan 7 responden (50,0%) menjawab Tidak. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai kepatuhan terhadap prosedur kerja dan koordinasi dengan rekan, diperoleh 5 responden (35,7%) menjawab Ya dan 9 responden (64,3%) menjawab Tidak. Sedangkan pada pernyataan mengenai kepatuhan terhadap aturan dan etika perusahaan, terdapat 6 responden (42,9%) menjawab Ya dan 8 responden (57,1%) menjawab Tidak.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan masih belum optimal, terlihat dari tingginya persentase jawaban Tidak pada aspek kepatuhan terhadap prosedur kerja, aturan, dan etika perusahaan. Walaupun sebagian besar responden mengaku hadir tepat waktu, masih ada karyawan yang kurang konsisten dalam mematuhi standar penampilan maupun menjalankan prosedur kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang perlu ditingkatkan, karena ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan dapat berdampak pada efektivitas kerja dan pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Gambar 4
Pra-Survei Kinerja karyawan



Sumber : Data Diolah Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada variabel kinerja karyawan, diperoleh bahwa pada pernyataan mengenai pemahaman terhadap tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan, sebanyak

5 responden (35,7%) menjawab Ya dan 9 responden (64,3%) menjawab Tidak. Pada pernyataan mengenai usaha memenuhi standar kerja yang telah ditentukan, terdapat 6 responden (42,9%) menjawab Ya dan 8 responden (57,1%) menjawab Tidak. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, hanya 4 responden (28,6%) menjawab Ya, sedangkan 10 responden (71,4%) menjawab Tidak. Pada pernyataan mengenai dorongan pribadi untuk bekerja lebih baik agar mencapai hasil optimal, terdapat 5 responden (35,7%) menjawab Ya dan 9 responden (64,3%) menjawab Tidak. Sementara itu, pada pernyataan mengenai kesempatan untuk mengembangkan karier, hanya 3 responden (21,4%) menjawab Ya dan 11 responden (78,6%) menjawab Tidak.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kinerjanya masih belum optimal. Tingginya persentase jawaban Tidak pada hampir seluruh aspek menunjukkan adanya kendala baik dari sisi pemahaman tujuan, kemampuan, maupun dorongan pribadi untuk mencapai hasil terbaik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan melalui dukungan perusahaan, baik berupa pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, maupun penciptaan peluang kerja yang lebih terbuka. Temuan pra survei ini sekaligus memperkuat urgensi penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Grobogan.

Dari hasil pra survei yang sudah dilakukan, terlihat bahwa sebagian besar karyawan masih merasa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja belum sesuai dengan harapan. Selain itu, motivasi kerja juga belum maksimal, misalnya masih ada yang kurang memiliki target jangka panjang, belum punya dorongan kuat untuk berprestasi, dan kurang komitmen dalam menyelesaikan tugas. Pada sisi kedisiplinan, memang ada yang sudah hadir tepat waktu, tetapi masih banyak yang belum konsisten mengikuti prosedur kerja, standar perilaku, maupun aturan perusahaan. Hal ini sejalan dengan kondisi kinerja karyawan, di mana sebagian besar responden mengaku belum sepenuhnya memahami tujuan kerja, belum mampu memenuhi standar yang ditetapkan, dan merasa kesempatan untuk berkembang masih terbatas.

Secara keseluruhan, hasil pra survei ini menunjukkan masih ada beberapa masalah yang dihadapi karyawan dalam bekerja. Mulai dari kompensasi yang dirasa kurang memadai, motivasi yang rendah, hingga kedisiplinan yang belum optimal, sehingga berpengaruh pada hasil kerja yang belum maksimal. Kondisi ini menjadi alasan penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut agar bisa lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi keadaan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, terjadinya penurunan kinerja disebabkan karena kurangnya kompensasi yang di berikan oleh perusahaan, kurangnya motivasi dan kurangnya disiplin kerja pada setiap karyawan, sehingga mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan, sehingga dengan adanya fenomena tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul : Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut : 1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan ?, 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan ?, 3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan ?.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow seorang psikologis klinis memperkenalkan teori kebutuhan manusia yang dikenal sebagai teori Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa manusia bertindak dan bekerja

didorong oleh beragam kebutuhan yang tersusun secara hierarkis. Maslow berpendapat, setelah satu tingkat kebutuhan terpenuhi, kebutuhan ditingkat berikutnya akan muncul, dan begitu seterusnya hingga mencapai tingkat kebutuhan kelima.

Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori sebagai berikut (Hasyim et al., 2020) :

1. Fisiologis : yaitu kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, contohnya pakaian, makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan fisiologis berhubungan dengan kompensasi, gaji dan tunjangan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Dengan kompensasi yang memadai akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Keamanan : kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya fisik maupun emosional.
3. Sosial : kebutuhan berkaitan dengan interaksi dan hubungan, meliputi kasih sayang, rasa memiliki penerimaan, keluarga, teman, komunitas. Kebutuhan sosial berhubungan dengan motivasi, karyawan yang termotivasi akan berusaha mendapatkan pengakuan, prestasi dan kesempatan untuk berkembang. Semakin tinggi motivasi semakin tinggi semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja.
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi, pencapaian, tanggung jawab. Kebutuhan penghargaan berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi. Dengan disiplin yang baik akan mendatangkan penghargaan dari perusahaan, seperti kepercayaan lebih tinggi dari atasan, sehingga akan memperkuat posisi karyawan dalam perusahaan dan meningkatkan kinerja.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk mencapai potensi penuh seseorang meliputi pertumbuhan pribadi dan pemenuhan ambisi diri. Aktualisasi diri berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu pencapaian potensi penuh seseorang. Apabila kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terpenuhi sesuai kebutuhan karyawan, maka kinerja optimal dapat dicapai sehingga tujuan organisasi lebih mudah terwujud.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rahmat, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara aktif dan efisien, tujuannya adalah untuk merealisasikan sasaran perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat luas. Menurut (Lestari & Afifah, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan yang mencakup pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting mereka punya potensi besar untuk membantu mencapai tujuan, supaya potensi bisa maksimal dan menghasilkan karyawan yang berkualitas, pengelolaan sumber daya manusia yang baik perlu digunakan (Iswandi, 2021).

2.1.3 Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

(Sari & Syamsudin, 2023) kompensasi adalah faktor penting yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, instansi harus memberikan perhatian khusus pada pemberian kompensasi, karena hal ini diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Runtuwene & Sambul, 2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap setara atau sebanding dengan nilai suatu upaya atau layanan. Dalam kepegawaian, imbalan finansial yang diterima karyawan. Imbalan uang ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi yang telah mereka berikan melalui pekerjaan atau pelayanan mereka kepada organisasi.

Dalam penelitian tentang kompensasi yang dilakukan oleh (Euis & wenny, 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan temuan dalam penelitian ini, implikasi manajerial yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu instansi terkait perlu memperhatikan perihal disiplin kerja serta motivasi kerja. Perlunya pelatihan serta pemberian *reward* bagi karyawan yang menjadi teladan dan memotivasi karyawan untuk menjadi yang terbaik (Nurzakiah & Febrian, 2024).

B. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut (Runtuwene & Sambul, 2019) antara lain :

1. Mendapatkan sumber daya manusia unggul, artinya upaya untuk merekrut dan memilih individu terbaik yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Mempertahankan karyawan berharga, artinya menjaga agar karyawan yang sudah ada tetap loyal dan berkomitmen pada perusahaan, sering kali melalui lingkungan kerja yang positif dan peluang pengembangan karir.
3. Menjamin perlakuan adil, artinya memastikan setiap karyawan diperlakukan secara setara dan adil dalam segala aspek ketenagakerjaan, melalui dari proses rekrutmen hingga kompensasi dan promosi.
4. Mendorong perilaku positif, artinya memberikan pengakuan dan penghargaan atas tindakan serta kontribusi karyawan yang sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan.
5. Mengelola biaya efisien, artinya mengendalikan dan mengoptimalkan pengeluaran yang terkait dengan sumber daya manusia agar tetap sesuai anggaran dan memberikan nilai terbaik.
6. Mematuhi aturan hukum, artinya memastikan bahwa semua kebijakan dan praktik perusahaan terkait karyawan selalu selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Membangun pemahaman bersama, artinya mempermudah komunikasi yang jelas dan efektif di seluruh organisasi untuk mencapai keselarasan dan mengurangi potensi kesalah pahaman.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi, artinya menyederhanakan dan mempercepat proses administratif terkait pengelolaan sumber daya manusia, seperti pencatatan data dan penggajian.

C. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut (Dahlia & Fadli, 2022) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
upah umumnya diberikan kepada pekerja produksi, pemeliharaan, atau pekerja harian yang tidak berstatus karyawan tetap. Pembayaran bisa harian, mingguan, atau bulanan, tergantung kesepakatan. Gaji adalah pembayaran tetap yang biasanya diberikan secara mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan di luar gaji atau upah, insentif merupakan penghargaan dari organisasi yang secara khusus didasarkan pada pencapaian kerja atau tingkat produktivitas karyawan. Karyawan yang menunjukkan kinerja atau produktivitas yang unggul berhak menerima insentif.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah pembayaran atau fasilitas yang melindungi dan melengkapi penghasilan dasar karyawan, bisa berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan

berbayar, program pensiun, dan berbagai tunjangan lain yang terkait dengan status kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan bentuk kompensasi non tunai yang diberikan perusahaan untuk menunjang kelancaran, kenyamanan, dan semangat kerja karyawan. Contohnya yaitu tempat parkir khusus, akses internet gratis, seragam kerja, mobil perusahaan.

2.1.4 Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Menurut (Gobel, 2023) motivasi adalah kondisi sadar yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas.

Menurut (Sutrischastini, 2015) motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong untuk bertindak, memberikan energi yang dibutuhkan untuk memenuhi keinginan atau kebutuhan, sehingga merasa puas atau lebih seimbang.

Menurut (Suparman & Jajang, 2023) motivasi adalah dorongan internal yang memicu seseorang untuk bertindak dan mengarahkan usaha demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan ini pula yang menjadi alasan utama seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu demi mewujudkan keinginannya.

B. Faktor-Faktor Motivasi

Faktor motivasi menurut (Farisi & Fahmi, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan hidup, artinya dorongan untuk mempertahankan hidup, yang di dalamnya termasuk pemenuhan kebutuhan primer seperti pangan, sandang, papan, dan udara, adalah pemicu utama bagi seseorang untuk bertindak dan berdedikasi dalam pekerjaannya.
2. Kebutuhan masa depan, menginginkan masa depan yang baik dan penuh harapan akan menumbuhkan suasana hati yang tenang, harmonis, serta optimis.
3. Kebutuhan harga diri, artinya kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan, dan apresiasi atas prestasi sangat penting bagi karyawan maupun masyarakat. Idealnya prestasi muncul dari kinerja nyata, tetapi tidak selalu begitu. Pemimpin perlu memahami bahwa semakin tinggi posisi seseorang, baik di masyarakat maupun dalam organisasi, semakin besar pula ekspektasi dan kebutuhan akan pengakuan atas apresiasinya
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, kebutuhan untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan muncul dari pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri secara optimal. Merupakan bentuk realisasi penuh dari potensi seseorang.

C. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Etos kerja yang kuat
2. Fokus pada tujuan jangka panjang
3. Cita-cita yang ambisius
4. Fokus dan komitmen pada tugas
5. Membangun relasi baik dengan rekan kerja

2.1.5 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Muna & Isnawati, 2022) disiplin kerja diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang ada, baik tertulis atau tidak, disertai dengan kemampuan untuk menjalankan aturan tersebut dan kesediaan menerima sanksi yang di tetapkan. Menurut

(Prasetyo, 2019) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi mempertahankan organisasi eksistensinya. Ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi dan mentaati semua aturan, pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut (Lestari & Afifah, 2020) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang patuh terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Mencakup sikap, tingkah laku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan organisasi, baik yang tercatat maupun yang tidak tertulis.

B. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut (Estiana, 2023) diantaranya :

1. Besaran kompensasi : jumlah gaji dan tunjangan yang diberikan dapat memengaruhi motivasi karyawan untuk disiplin.
2. Keteladanan pimpinan : disiplin karyawan sering kali terbentuk dari contoh yang ditunjukkan oleh atasan.
3. Kejelasan aturan : adanya peraturan yang pasti dan mudah dipahami menjadi panduan penting bagi karyawan.
4. Ketegasan pimpinan : keberanian pimpinan dalam bertindak dan menegakkan aturan sangat penting untuk menjaga disiplin.
5. Pengawasan pimpinan : pengawasan yang efektif dari atasan dapat memastikan karyawan mematuhi prosedur.
6. Perhatian kepada karyawan : perhatian dan kepedulian pimpinan terhadap karyawannya bisa meningkatkan rasa memiliki dan disiplin.
7. Pembentukan kebiasaan : menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung disiplin akan membantu menegakkannya secara berkelanjutan.

C. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Prasetyo, 2019) terdiri dari sebagai berikut:

1. Aturan waktu kerja : kepatuhan terhadap jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat.
2. Aturan penampilan dan perilaku : kedisiplinan dalam berpakaian dan bertingkah laku sesuai standar yang berlaku di lingkungan kerja.
3. Prosedur kerja dan koordinasi : ketaatan pada cara-cara melakukan pekerjaan dan berinteraksi dengan unit kerja lain.
4. Batasan dan etika organisasi : pemahaman dan kepatuhan terhadap hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan selama berada dalam organisasi.

2.1.6 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Octafia et al., 2023) kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut (Nurzakiah & Febrian, 2024) kinerja adalah sebagai proses penilaian seberapa baik seorang karyawan telah menjalankan tugasnya, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, lalu mengkomunikasikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan. Menurut (Sutrischastini, 2015) kinerja adalah gambaran tentang seberapa jauh suatu kegiatan, program, atau kebijakan berhasil mencapai target, tujuan, misi, dan visi organisasi yang telah ditetapkan dalam rencana strategisnya.

B. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan atau kinerja seorang individu dalam suatu organisasi menurut (Kralita, 2019)

1. Faktor individu
Secara psikologis, individu yang baik memiliki keseimbangan antara kondisi mental dan fisik. Keseimbangan ini menghasilkan konsentrasi diri yang kuat, konsentrasi yang baik ini adalah modal utama bagi seseorang untuk

mengoptimalkan potensi dirinya dalam menjalankan tugas atau aktivitas kerja sehari-hari demi mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Lingkungan kerja organisasi memiliki peran penting dalam membantu individu mencapai kinerja terbaiknya, yang dimaksud antara lain setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, karyawan memiliki wewenang yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya, sasaran kerja yang ditetapkan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih, alur komunikasi yang lancar dan jelas antara karyawan dan departemen, suasana kerja yang saling mendukung dan tidak ada konflik, lingkungan yang menghargai setiap individu dan mendorong inovasi, adanya kesempatan untuk pengembangan diri dan kenaikan jabatan, ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pekerjaan.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) antara lain :

1. Tujuan : adalah gambaran tentang kondisi ideal yang ingin dicapai di masa depan.
2. Standar : adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan apakah tujuan telah tercapai
3. Kompetensi : mengacu pada kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.
4. Motif : adalah alasan atau dorongan utama seseorang untuk melakukan sesuatu.
5. Peluang kerja : karyawan membutuhkan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi kerja mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 3
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian Dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Saeroji& Hanis, 2024)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Area Larangan Tangerang	Variabel : X1: Kompensasi X2: Disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan Metode Analisi: Analisi Regresi	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
2.	(Natasya et al., 2025)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Lion	Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan kerja Y : Kepuasan Kerja	X1 berpengaruh signifikan terhadap Y X2 berpengaruh signifikan terhadap Y

		Superindo Citra Raya Tangerang	Metode Analisi : Analisis Regresi Linear Berganda	
3.	(Gobel, Tatimu, dan Asaloei, 2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado	Variabel : X1 : Motivasi X2 :Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karywan Metode Analisis : Analisis Koefisien Regresi Berganda dan Analisi Koefisien Korelasi Berganda.	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
4.	(Nur et al, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru	Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Disiplin X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan Metode Analisis : Regresi Linear Berganda	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y X3 berpengaruh positif dan signifikan
5.	(Ikhbar et al, 2023)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Indomaret Banda Aceh	Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Motivasi kerja X3 : Kepuasan kerja Y : Komitmen kerja karyawan Metode Analisis : Regresi Linear Berganda	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y
6.	(Wulandari et al, 2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Minimartket	Variabel : X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y X2 berpengaruh positif dan

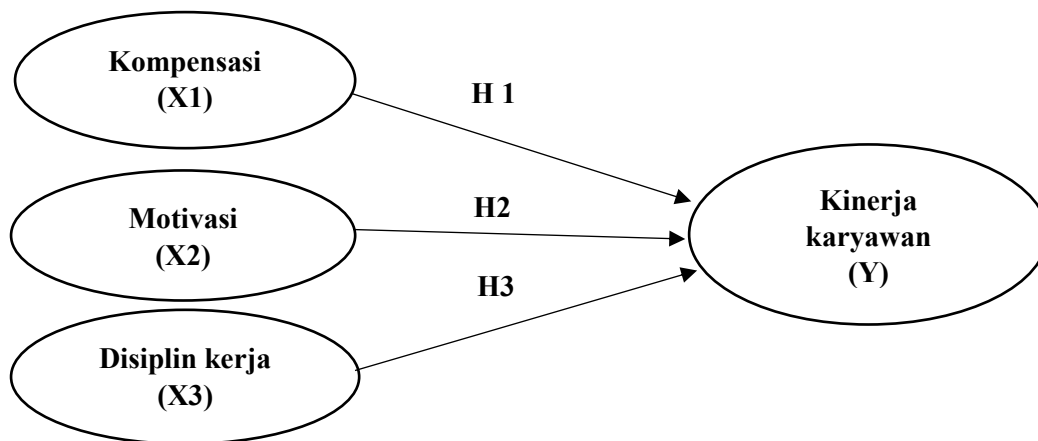
		Indomaret Bandung	Y : Kinerja Karyawan Metode Analisis : Regresi Linear Berganda	signifikan terhadap Y X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y
--	--	-------------------	---	---

Sumber : Berbagai Literasi

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, berikut model penelitian yang menggambarkan pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Grobogan

Gambar 5
Kerangka Penelitian



Sumber : (Gobel, 2023.)

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Runtuwene & Sambul, 2019) kompensasi adalah mencakup seluruh bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan manajer, baik dalam bentuk finansial, barang, jasa, maupun pelayanan. Menurut (Dahlia & Fadli, 2022) kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan atau hadiah yang diterima pekerja atas kinerja mereka, terdiri dari dua bagian : pembayaran langsung (gaji, upah, bonus, dan komisi) dan pembayaran tidak langsung (berupa tunjangan finansial seperti asuransi atau cuti berbayar dari perusahaan). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saeroji& Hanis, 2024) Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang diungkapkan oleh (Natasya et al., 2025) dalam penelitiannya, penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivas memberikan dampak positif satu sama lain. Menurut (Suparman & Jajang, 2023) motivasi adalah sebagai kekuatan pendorong dalam diri individu yang memicu hasrat untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan mengerahkan upaya dan keahlian untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sedangkan menurut (Dahlia & Fadli, 2022) motivasi adalah keinginan sadar dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Gobel, 2023) dalam penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan transmart bahu mall Manado, penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan juga sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh (Ikhbar et al, 2023), penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin sangat penting di perusahaan karena karyawan wajib mematuhi semua aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Vallennia et al., 2020) disiplin kerja yaitu menuntut kita untuk benar-benar memahami dan menghayati semua aturan, norma, hukum, serta tata tertib yang berlaku. Dengan begitu, kita akan secara sadar melaksanakannya dan mematuhi. Dan menurut (Muna & Isnawati, 2022) disiplin kerja adalah tentang sikap hormat dan kepatuhan terhadap segala peraturan yang ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Ini juga mencakup kesanggupan untuk menjalankan aturan tersebut dan bersedia menerima hukuman jika terjadi pelanggaran. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al, 2025) penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sesuai penelitian yang diungkapkan (Nur et al, 2023) dalam penelitian mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Rahmat, 2022). Sedangkan menurut (Yani, 2022) populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal yang memiliki karakteristik atau sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Grobogan yang berjumlah 110 orang.

3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik serupa dengan keseluruhan populasi. Untuk memastikan bahwa hasil penelitian bisa dilakukan secara umum pada seluruh populasi, sampel yang diambil harus mewakili populasi tersebut dengan baik (Rahmat, 2022). Sampel ditarik melalui metode *non probability* sampling, dengan jenis sensus dengan tujuan untuk meminimalisir bias dalam riset sehingga semua populasi dari objek penelitian dijadikan sebagai sampel (Fauzy, 2019). Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua populasi yaitu 110 karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang diambil dalam pengumpulan data yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dipake dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Lusri, 2017). Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* yaitu metode pengukuran yang dirancang untuk menilai sikap, pandangan, atau persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Lusri, 2017). Menurut (Lusri, 2017) berikut ini adalah penjelasan 5 poin *skala likert*.

Tabel 4
Skala likert

NO	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen atau variabel terikat (Putra & Subarjo, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi sebagai X1, motivasi sebagai X2, dan disiplin kerja sebagai X3.

3.4.2 Variabel Terikat (Variabel dependen)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan tentang suatu variabel yang disusun berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati (A.A Ayu & Putu, 2019). Berikut tabel dari definisi operasional penelitian ini:

Tabel 5
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kompensasi (X1)	Kopensasi adalah segala sesuatu yang dianggap setara atau sebanding dengan nilai	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	(Dahlia & Fadli, 2022)

		suatu upaya atau layanan. Dalam kepegawaian, imbalan finansial yang diterima karyawan (Runtuwene & Sambul, 2019)	4. Fasilitas	
2.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong untuk bertindak, memberikan energi yang dibutuhkan untuk memenuhi keinginan atau kebutuhan, sehingga merasa puas atau lebih seimbang (Sutrischastini, 2015)	1. Etos kerja yang kuat 2. Fokus pada tujuan jangka panjang 3. Cita-cita yang ambisius 4. Fokus dan komitmen pada tugas 5. Membangun relasi baik dengan rekan kerja	(Marjaya & Pasaribu, 2019)
3.	Disiplin kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan-aturan yang ada, baik tertulis atau tidak, disertai dengan kemampuan untuk menjalankan aturan tersebut dan kesediaan menerima sanksi yang ditetapkan (Muna & Isnawati, 2022)	1. Aturan waktu kerja 2. Aturan penampilan dan perilaku 3. Prosedur kerja dan koordinasi 4. Batasan dan etika organisasi	(Prasetyo, 2019)
4.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah sebagai proses penilaian seberapa baik seorang karyawan telah menjalankan tugasnya, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, lalu mengkomunikasikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan (Nurzakiah & Febrian, 2024)	1. Tujuan 2. Standar 3. Kompetensi 4. Motif 5. Peluang kerja	Marjaya & Pasaribu, 2019)

3.6 METODE ANALISIS

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data primer yang merupakan data kuantitatif, yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Selanjutnya data tersebut diolah menggunakan metode statistik dengan bantuan aplikasi SPSS Statistic 26 untuk mendapatkan hasil yang akan menjadi dasar pengambilan keputusan.

3.6.1 Uji Kelayakan Data

A. Uji Validitas

Menurut (Baiti & Kustiyah, 2020) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas adalah pengujian yang dipakai untuk memastikan seberapa akurat sebuah kuesioner. Perhitungan pada uji validitas bisa dikatakan valid apabila perbandingan antara R hitung $>$ R tabel pada tingkat signifikansi 5%. Sebaliknya, kuesioner dikatakan tidak valid apabila nilai R hitung $<$ R tabel pada tingkat signifikansi 5%.

B. Uji Reliabilitas

Menurut (Baiti & Kustiyah, 2020) uji reliabilitas adalah alat yang dipakai untuk membuktikan konsistensi indikator atau variabel penelitian. Perhitungan dalam uji reliabilitas diuji menggunakan analisis reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha*, variabel dapat dikatakan reliabel jika hasil nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Menurut (Rahmat, 2022) uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal, yang berarti distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan. Untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (signifikansi) $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (signifikansi) $<$ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Pengujian multi kolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/\text{tolerance}$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya tidak ada multikolinearitas adalah nilai tolerance $>$ 0,10 atau sama dengan nilai $VIF <$ 10 (Fernanda, 2016).

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi menurut (Fernanda, 2016). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser Test*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi $<$ 0,05 berarti terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Kebaikan Model (Uji F)

Uji kelayakan model regresi linear berganda dinilai dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian ini fit dengan data, atau model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.4 Koefisien Determiniasi (R^2)

Koefisien determiniasi memiliki tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Apabila nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Umumnya koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Suryawan & Salsabilla, 2022).

3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Menurut (Fernanda, 2016) analisis regresi berfungsi untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yaitu : kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3), variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Rumus : $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin Kerja

e = *Standarr Error*

3.6.6 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara individual (parsial). Menurut (Sutrischastini, 2015) uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Kriteria penguji yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti kompensasi atau motivasi atau disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti kompensasi atau motivasi atau disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.