

---

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VS TECHNOLOGY INDONESIA (THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. V.S TECHNOLOGI INDONESIA )<sup>1</sup>**

---

Roida Reksi Nainggolan<sup>2</sup>; Wachid Hasyim<sup>3</sup>

## **Abstrak**

Kualitas sumber daya manusia yang mengalami kemajuan dapat disebabkan karena adanya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai hal-hal tersebut tentu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan maka visi, misi tujuan perusahaan biasa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Fenomena yang muncul dari para karyawan, menurut PT.V.S Technology Indonesia sering kali yang terjadi banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan karena kompensasi yang diterima, hal ini berkaitan dengan tidak puasnya bonus, tunjangan serta insentif yang didapat. Mereka merasa gaji belum diterima adil karena beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi kerja yang didapat dan kompensasi kerja. Pengaruh motivasi kerja dengan kompensasi yang didapat para karyawan membawa pengaruh buruk bagi kedisiplinan para karyawan. Banyak karyawan yang sering membolos, dan juga karyawan sering bekerja setengah hari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pengujian hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, motivasi Kerja, kompensasi dan Kinerja Karyawan

**Kode JEL:**

---

## **Abstract**

The quality of human resources that has progressed can be caused by an increase in employee performance. To achieve these things, of course there are many influencing factors. For companies, it is hoped that this research can be used as material for consideration to continue improving employee performance, because by improving employee performance, the company's vision and mission will usually be achieved as expected. The phenomenon that arises among employees, according to PT.V.S Technology Indonesia, is that many employees often resign due to the compensation they receive, this is related to dissatisfaction with the bonuses, allowances and incentives they receive. They feel that the salary they have not received is not fair because the workload

*received is not commensurate with the work compensation they receive and work compensation. The influence of work motivation and the compensation that employees receive has a negative impact on employee discipline. many employees often play truant, and employees often work half days. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. Next, we will see how much influence work discipline, work motivation and compensation have on employee performance in hypothesis testing. The research results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation does not have significant effect on employee performance, compensation does not have a significant effect on employee performance.*

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

**JEL Codes:**

---

## PENDAHULUAN

Di era industry 4.0, persaingan kerja semakin hari semakin ketat antara perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar. Hal ini berkaitan untuk mendorong perusahaan dalam mencapai suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Dua hal tersebut efektif dan efisien merupakan hal yang sangat diperlukan agar suatu perusahaan memiliki daya saing dan keunggulan bila dibanding dengan kompetitornya sehingga perusahaan tersebut dapat bertahan dalam dunia persaingan yang sangat ketat. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kepentingan bagi perusahaan dan juga keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing di perusahaan tersebut. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya disiplin, motivasi dan kompensasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Disiplin kerja dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi juga merupakan upah yang diberikan perusahaan yang berupa gaji, tunjangan, bonus dan fasilitas lainnya.

PT.V.S. Technology Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang menyumbang pada perkembangan industri dunia dibidang *Electronich Manufacturing Service* (EMS), injection molding dan *box built assembly*, dengan produk antara lain printer, meter listrik digital, smart phone, odometer digital dan assesoris otomotif (plastik part). PT.V.S. Technology Indonesia memperkerjakan tenaga kerja, berdasarkan bahwa kemajuan perusahaan turut mensejahterakan karyawan. PT.V.S. Technology Indonesia mengutamakan pelanggan, serta turut menyumbangkan bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.

Karyawan PT.V.S. Technology Indonesia memiliki kinerja rendah hal ini diperlihatkan dari tabel *achievement performance* produksi PT.V.S. Technology Indonesia

**Tabel 1 1 Pencapaian kinerja PT.V.S. Technology Indonesia**

TAHUN	TARGET	ACTUAL
2018	500000	497406
2019	500000	500021
2020	480000	475920
2021	480000	469851
2022	500000	485913
2023	500000	489403

Sumber: data dari PT. PT.V.S. Technology Indonesia 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal untuk pencapaian target dimana yang ditentukan selalu dibawah target dan *achievement performance* karyawan yang selalu dibawah target yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal inilah yang membuat manajemen harus berpikir dua kali. Permintaan yang datang tinggi namun kapasitas target yang ditentukan tidak tercapai oleh karyawan

Konsistensi dan kinerja layanan kami selalu di ukur dengan standar tinggi dan teruji. Memberikan layanan terbaik kepada pelanggan merupakan perhatian perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuannya perusahaan pasti akan mengharapkan karyawannya berperilaku sesuai bahkan melebihi persyaratan yang ada diperusahaan. Namun, persyaratan yang terkait dengan tingkat kehadiran di PT.V.S. Technology Indonesia masih kurang baik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan laporan absensi karyawan PT.V.S. Technology Indonesia, terlihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut

**Tabel 1 2 Absensi karyawan PT.V.S. Technology Indonesia**

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Absensi			Total
			Alpa	Sakit	Izin	
1	Juli	26	2	2	1	5
2	Agustus	26	1	3	1	5
3	September	26	2	4	2	8
4	Oktober	26	1	3	3	7
5	November	26	3	4	1	8
6	Desember	26	4	3	3	10

Sumber: data dari PT.V.S. Technology Indonesia 2024

Dari tabel diatas dalam 6 bulan terakhir tingkat ketidakhadiran karyawan terus meningkat dari awal juli sampai desember. Semenjak bulan Juli jumlah absensi terus

meningkat tiap bulannya. Dikarenakan tidak adanya kompensasi, motivasi dan kerja sama tim kurang dari perusahaan. Selama pertengahan tahun 2023 jumlah karyawan hadir tanpa keterangan terus meningkat karena kurangnya motivasi dari perusahaan dan kerja tim yang kurang dari atasan perusahaan. . Karena meningkatnya ketidakhadiran karyawan serta tidak hadir tanpa alasan terus bertambah dan berdampak buruk bagi kemajuan PT.V.S. Technology Indonesia, sehingga dapat merugikan perusahaan jika karyawan jarang tidak masuk maka target pekerjaan perusahaan tidak cepat selesai dan terjadi penumpukan pekerjaan yang semakin banyak lagi.

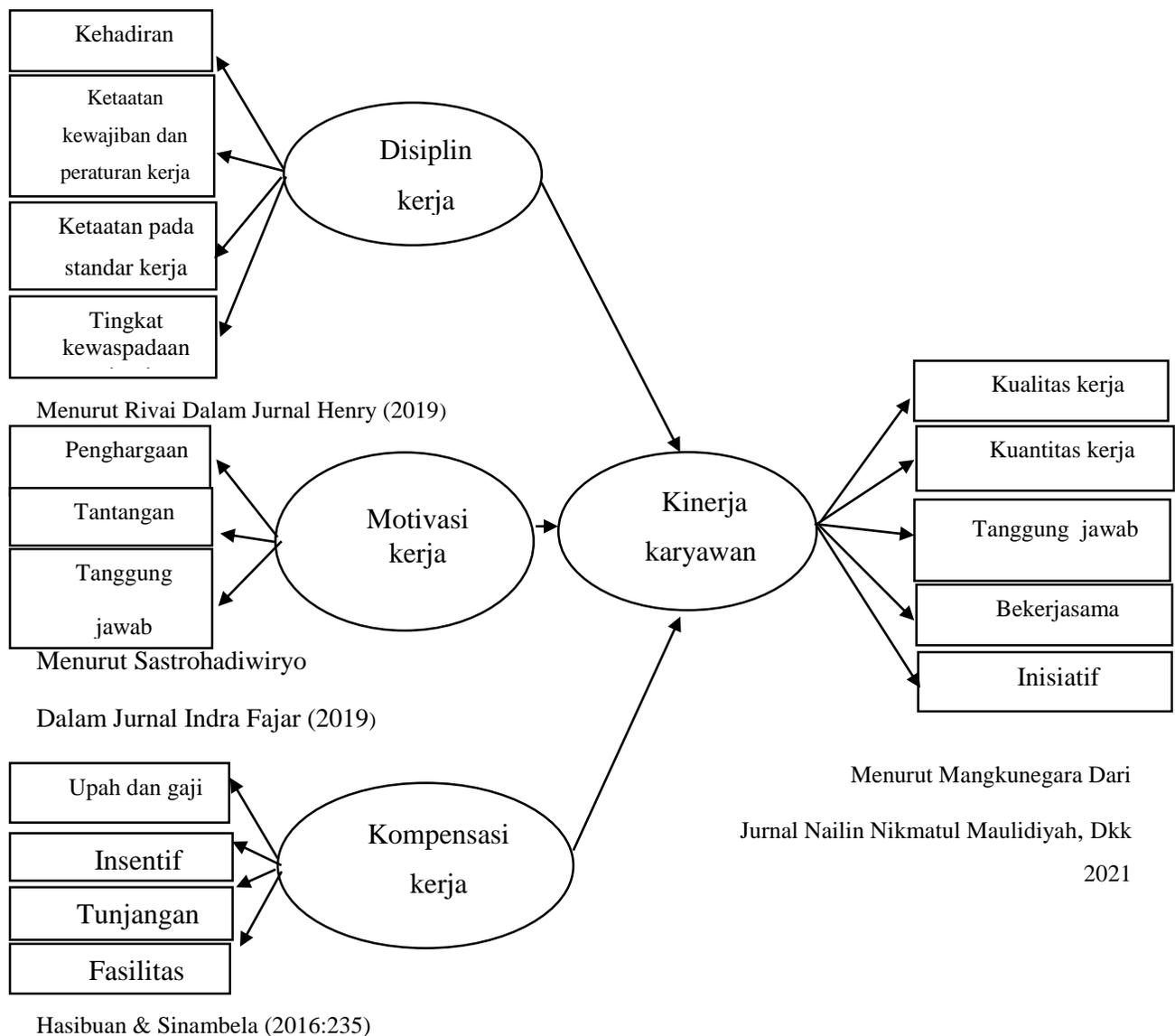
Dalam penelitian sebelumnya menurut Agus Putra Mahardika (2023) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun dalam penelitian Irena Deisti (2023) disiplin tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya menurut Erlitawati (2023) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya Octa Krisdayanti (2023) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun menurut Erlitawati Kaharudin (2023) kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **METODOLOGI**

Dalam penelitian pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.V.S. Technology Indonesia. Menggunakan metode kuantitatif, menurut (Bintarti, 2015) penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif. Metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian karena dengan metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Desain penelitian pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 1Desain Penelitian

- H1 = X1 → Y : Octa Krisdayanti, Debby Santyo Rusandy dan Ling Sri Handinigrum dalam artikel “pengaruh disiplin, motivasi ekstrinsik dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Brilliant English Course Pare*. Terbit di jurnal manajemen keratif Vol.1, No.4 2023 E-ISSN:2963 dan P-ISSN: 2963-9638
- H2 = X2 → Y : Bella Syahfitri, Hasmawaty, Sulaiman Helmy, Fitriasuri dalam artikel “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Unik Pelaksana Teknis Badan Samsat III *Journal of management & business* Vol. 6, Issue 1 2022 ISSN:2598-831X ISSN:25988301.
- H3 = X3 → Y : Lukmanul Khakim dan Sri Isnowati dalam artikel “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1) Menurut Rivai (2019)	X1.1 Kehadiran	Likert
	X1.2 Ketaatan kewajiban dan peraturan kerja	1-5
	X1.3 Ketaatan pada standar kerja	
	X1.4 Tingkat kewaspadaan	
motivasi Kerja (X2) Menurut Sastrohadwiryo (2019)	X2.1 Penghargaan	Likert
	X2.2 Tantangan	1-5
	X2.3 Tanggung jawab	
Kompensasi (X3) Menurut Hasibuan dan Sinambela (2016)	X3.1 Upah dan gaji	Likert
	X3.2 Insentif	1-5
	X3.3 Tunjangan	
	X3.4 Fasilitas	
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Mangkunegara (2021)	Y.1 Kualitas kerja	Likert
	Y.2 Kuantitas kerja	1-5
	Y.3 Bekerjasama	
	Y.4 Inisiatif	

Sumber: Data diolah penulis, 2024

## HASIL

Tabel 4 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.532	3.032		2.814	0.008
	DISIPLIN	0.503	0.147	0.529	3.425	0.002

MOTIVASI	0.223	0.124	0.282	1.800	0.080
KOMPENSAS I	0.079	0.090	-0.118	0.881	0.384

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas pada kolom B, tercatat nilai konstanta dan nilai koefisien regresi berganda untuk variabel independen. Maka dapat ditentukan nilai regresi berganda dinyatakan sebagai berikut: Koefisien diperoleh konstanta sebesar 8,532 dan skor arah regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,503 skor arah regresi Disiplin Kerja (X2) 0,223 skor arah regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,079

Tabel 3 Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.532	3.032		2.814	0.008
DISIPLIN	0.503	0.147	0.529	3.425	0.002
MOTIVASI	0.223	0.124	0.282	1.800	0.080
KOMPENSASI	0.079	0.090	-0.118	0.881	0.384

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer (kuesioner) di olah SPSS 23 , 2024

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3.425 > t$  tabel 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.08 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1.800 < t$  tabel 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 tidak di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.384 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-0.881 < t$  tabel 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 tidak di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis disiplin diketahui bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.V.S. Technology Indonesia. Di Buktikan pada nilai Sig untuk pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3.425 > t$  tabel 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sesuai dengan Octa Krisdayanti, Debby Santyo Rusandy dan Ling Sri Handinigrum dalam artikel “pengaruh disiplin, motivasi ekstrinsik dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Brilliant English Course Pare*. Terbit di jurnal manajemen keratif Vol.1, No.4 2023 E-ISSN:2963 dan P-ISSN: 2963-9638.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis motivasi diketahui bahwa tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.V.S. Technology Indonesia. Buktikan pada Sig untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.08 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1.800 < t$  tabel 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 tidak di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis disiplin diketahui bahwa kompensasi tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.V.S. Technology Indonesia. Di buktikan dari nilai Sig untuk pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0.384 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-0.881 < t$  tabel 2.028, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 tidak di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sesuai dengan Agus Putra Mahardika dalam artikel “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Satya Dharma di Denpasar dalam Jurnal Ganec Swara Vol.17. No. 1, Maret 2023

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan:

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. jadi pada penelitian ini pengujian hipotesis ini memunculkan H1 diterima karena variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi pada penelitian ini pengujian hipotesis memunculkan H2 ditolak karena variabel motivasi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi pada penelitian hipotesis memunculkan H3 ditolak karena variabel kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintarti, H. S. (2017). *Metodolgi Penelitian Ekonomi Manajemen*. Bekasi: Mitra Wacana Media.
- Deisti, I. (2023). Pengaruh Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung . *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akutansi (Jemsi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN:2460-5891, Vol.6*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. : *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1*.
- Kaharudin, E., Vernando, A. N., & Wahyono, A. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Kompensasi, Disiplin Terhadap Karyawan Pada Indah Group Semarang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akutansi (Jebmak) P-ISSN: 2964-8858*.
- Khakim, L., & Isnowati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. SAI APPAREL INDUSTRIES). *Jurnal Manajemen Dan Sains, 8(1) ISSN 2541-6243*.
- Krisdiyanti, O. (November 2023 ). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brilliant English Course Pare . *Manajemen Kreatifjurnal (Makreju) Vol.1, No.4e-ISSN : 2963-9654 Dan P-ISSN : 2963-9638, Hal 15-33*.
- Lestari, H. (2019). Potret Kompetensi Dan Disiplin Kerja Karyawan Kelurahan Batununggal. *Prosiding ISSN : 2614 – 6681* .
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2*.
- Mardika, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Satya Dharma Di Denpasar. *Jurnal Ganec Swara Vol. 17, No.1*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1 ISSN 2623-2634*.
- Maulidiyah, N. N., Roifah, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam Vol. 2 No. 1* .
- Panjaitan, D. L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pindad Persero Divisi Renkinrus Bandung. *Eproceedings Of Management Vol.6, No.1*.

- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi, Vol. 9, No. 3 : 505-515 ISSN: 2085-9996*.
- Sitompul, T. I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TAKAMORI INDONESIA BATAM. *Dimensi, Vol. 8, No. 3 : 386-403 ISSN: 2085-9996*.
- Suarta, P. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika ISSN 26157667 Volume 2 nomor 2*.
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*.
- Syahfitri, B., Hasmawaty, Helmi, S., & Fitriasuri. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Samsat Iii. *Journal Of Management & Business Volume 6 Issue 1*.
- Wahab, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. INDOMAS REZEKI JAYA Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123x Volume 11, Nomor 2*.