

## PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PRATAMA GLOBAL MOTORINDO MAKASSAR

Erni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [ernhycharla7@gmail.com](mailto:ernhycharla7@gmail.com)

Nurhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [nurhanianiypup@gmail.com](mailto:nurhanianiypup@gmail.com)

Andi Badrussaman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YPUP) Makassar

Email: [abadrussaman@gmail.com](mailto:abadrussaman@gmail.com)

### **Abstract**

*Erni, 2025. The Influence of Compensation, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at CV. Pratama Global Motorindo Makassar. Supervised by Nurhani and A. Badrussaman.*

*This study aims to determine the influence of compensation, work discipline, and work motivation on employee performance at CV. Pratama Global Motorindo Makassar. This study employs a quantitative approach. The sample consists of 35 respondents from among the company's permanent employees. The data collected were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) using SPSS software. The results of the data analysis indicate that compensation and work discipline have a positive and significant effect, while work motivation does not affect employee performance individually. Simultaneously, compensation, work discipline, and work motivation together have a significant effect on employee performance. The validity test shows that all questionnaire items are valid with a calculated r value greater than the table r value (0.344). The reliability test also showed that all variables had good internal consistency with Cronbach's Alpha values above 0.60. The determination coefficient ( $R$  squared) of 0.536 indicates that 53.6% of employee performance variation is determined by the variables of compensation, work discipline, and work motivation. The F test yielded an F value of 11.928 with significance of 0.001, indicating that compensation, work discipline, and work motivation simultaneously have a significant effect on performance. This*



*finding confirms that the implementation of these three aspects is expected to improve overall performance and support the achievement of organizational goals.*

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

## Abstrak

Erni, 2025. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pratama Global Motorindo Makassar. Dibimbing oleh Nurhani dan A. Badrussaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Global Motorindo Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian berjumlah 35 responden dari kalangan karyawan tetap yang bekerja di perusahaan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan software SPSS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara persial. secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid dengan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,344). Uji Reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel konsistensi internal yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Hasil determinasi ( $R$  square) sebesar 0,536 mengindikasikan bahwa 53,6% variasi kinerja karyawan ditentukan dari variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 11,928 dengan signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa implementasi ketiga aspek tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah potensi atau aset yang berfungsi sebagai modal dalam sebuah bisnis atau pengelolaan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang kompeten, terampil, dan memiliki semangat kerja tinggi. Namun, tidak semua karyawan memenuhi harapan tersebut ada yang mampu secara teknis, tetapi kurang termotivasi. Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja berdasarkan standar organisasi. Kinerja yang optimal adalah yang sesuai standar dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.



Kedudukan dari sumber daya manusia memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini terjadi karena, sumber daya manusia merupakan unsur sentral atau unsur utama dalam sebuah organisasi. Apapun visi-misi atau tujuan sebuah organisasi, pada pelaksanaannya pasti diurus dan dikelola oleh manusia. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling strategi dalam sebuah kegiatan organisasi atau institusi.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu Perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang baik. Tetapi pada kenyataanya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, Kadang – kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh suatu organisasi atau instansi Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di antaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Kompensasi, sebagai salah satu faktor eksternal, yang merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan melalui pekerjaan mereka. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, sebaliknya kompensasi yang rendah atau tidak adil dapat menurunkan motivasi dan menyebabkan kinerja karyawan akan kurang produktif.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang mencerminkan Tingkat sikap tanggung jawab seorang karyawan kepada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih cenderung mematuhi peraturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, serta menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan angka absensi, serta berpotensi merusak budaya kerja di dalam Perusahaan tersebut.



Motivasi kerja, juga memainkan peran yang tak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu tujuan pribadi pekerja maupun tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih giat, berinovasi, dan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk menghadapi tantangan dan hambatan yang ada dalam pekerjaan dengan sikap yang positif. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan untuk memahami dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan, baik itu melalui penghargaan, pengembangan karir, maupun pemberian tantangan yang sesuai.

CV. Pratama Global Motorindo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang mesin penggerak dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif dan berkembang. Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan kebutuhan pasar, CV. Pratama Global Motorindo perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang optimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun, masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah rendahnya tingkat motivasi karyawan, ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, serta adanya masalah dalam penerapan disiplin kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam kaitannya dengan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut, kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pratama Global Motorindo. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat diperoleh informasi yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, perusahaan diharapkan dapat mengimplementasikan strategi yang tepat untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan visi misi dalam perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari studi-studi sebelumnya, hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, serta motivasi kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dikaji dan dikutip dalam berbagai sumber penelitian, antara lain: (1) Ayu Febriyana Tanjung, dan Ainun Mardhiyah (2022) Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap



produktivitas karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan; (2) Divani, A., & Syahrinullah, S. (2024). Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan kedua peneliti di atas menjelaskan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan strategis, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut, kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pratama Global Motorindo. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat diperoleh informasi yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan pendekatan penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan data kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

### **Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner dan dokumentasi. Dimana yang dimaksud kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyediaan kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi atau dijawab oleh mereka, sedangkan dokumentasi adalah teknik pengumpulan informasi yang melibatkan survei dengan menggunakan kuesioner. Dalam survei ini, kuesioner disebarluaskan kepada responden.

### **Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari CV. Pratama Global Motorindo Makassar,



sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti buku, jurnal, dan dokumen lainnya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada CV. Pratama Global Motorindo Makassar, yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi.

### **Analisis data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji validitas
2. Uji reliabilitas
3. Uji Regresi Linear Berganda
4. Uji Partial (Uji T)
5. Uji Simultan (Uji F)
6. Uji Koefisien Determinasi (R2)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Objek Penelitian**

#### *Sejarah singkat CV. Pratama Global Mortotindo Makassar*

CV. Pratama Global Mortotindo dimulai sebagai usaha kecil yang didirikan oleh individu atau sekelompok orang yang memiliki minat dan pengetahuan tentang mesin-mesin penggerak. CV. Pratama Global Motorindo didirikan tahun 2012 oleh Lukman Tning Wong yang memiliki visi untuk menyediakan mesin – mesin penggerak di lingkungan kerja dan masyarakat. Seiring berjalananya waktu, CV. Pratama Global Motorindo telah mengalami pertumbuhan dan perkembangan, baik dalam hal ekspansi produk, jangkauan pasar, maupun peningkatan dalam infrastruktur dan layanan yang ditawarkan.

### *Visi Misi*

**Tabel 1. Visi Misi Organisasi**

	Visi	Misi
<b>Visi dan Misi CV. Pratama Global</b>	Menjadi perusahaan ritel mesin penggerak yang terpercaya dan kompeten dalam memberikan	1. Menyediakan produk berkualitas dan layanan prima untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. 2. Mengedepankan inovasi produk guna



<b>Motorindo</b>	pelayanan berkualitas serta	menghadapi perkembangan teknologi.
<b>Makassar</b>	perhatian penuh terhadap kebutuhan pelanggan di Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Memberikan layanan pelanggan yang responsif dan menjadi mitra terpercaya.</li> <li>4. Berkomitmen pada praktik bisnis yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.</li> </ol>

### Analisis deskripsi identitas responden

#### *Identitas Responden*

Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang dari seluruh total karyawan pada CV. Pratama Global Motorindo Makassar. Penelitian ini terdapat 4 karakteristik yang dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, Pendidikan terakhir dan lama bekerja.

**Tabel 2. Presentase responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	35	87,7%
Perempuan	5	14,3%
Total	100	100%

Sumber: Hasil olah data (2025)

Dari tabel di atas dapat diketahui karyawan CV. Pratama Global Motorindo Makassar yang dijadikan responden berjumlah 35 orang. Menyatakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang tau 74.3 % dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 5 atau 14.3 % orang. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

**Tabel 3. Presentase responden berdasarkan umur**

Kelompok umur	Frekuensi	Presentase
< 23	5	14.3%
23-35	12	34.3%
36-46	10	28.6%
46-55	6	17.1%
>55	2	5.7%
Total	35	100%

Sumber: Hasil olah data (2025)



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada CV. Pratama Global Motorindo Makassar menunjukkan persentase yang paling tinggi yaitu umur 23-35 tahun yang berjumlah 12 orang atau 34.3 % dan umur terendah yaitu >55 dengan jumlah 2 orang atau 5.7 %

**Tabel 4. Presentase responden berdasarkan Pendidikan terakhir**

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
S1	8	22.9%
D3	1	2.9%
SMK	26	74.3%
Total	35	100%

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan tabel diatas karyawan pada CV. Pratama Global Motorindo Makassar yang berpendidikan SMK berada paling atas dengan jumlah 26 orang atau 74.3% dan diikuti dengan S1 berjumlah 8 orang atau 22.9%.

**Tabel 5. Presentase responden berdasarkan lama bekerja**

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
1 Tahun	4	11.4%
2 Tahun	12	34.3%
3 Tahun	5	14.3%
4 Tahun	2	5.7%
7 Tahun	4	11.4%
8 Tahun	6	17.1%
10 Tahun	2	5.7%
Total	35	100%

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dari penelitian yaitu karyawan pada CV. Pratama Global Motorindo Makassar. Yang paling banyak bekerja adalah karyawan yang lama bekerjanya selama 2 tahun dengan jumlah 12 orang atau 34.3 %

#### **Uji kelayakan instrumen penelitian**

##### ***Uji validitas***



Teknik yang digunakan mengukur validitas pernyataan adalah *Correlation product moment* dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan kuesioner dan membandingkan r tabel dengan r hitung dengan taraf signifikan 5% atau 0,5

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid

**Tabel 6. Hasil Uji Validasi Variabel Kompenasi (x1)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,715	0,344	Valid
X1.2	0,843	0,344	Valid
X1.3	0,740	0,344	Valid
X1.4	0,812	0,344	Valid
X1.5	0,691	0,344	Valid
X1.6	0,624	0,344	Valid
X1.7	0,801	0,344	Valid
X1.8	0,685	0,344	Valid
X1.9	0,837	0,344	Valid
X1.10	0,643	0,344	Valid

Sumber: Hasil olah data (2025)

**Tabel . 7 Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (x2)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,817	0,344	Valid
X2.2	0,829	0,344	Valid
X2.3	0,749	0,344	Valid
X2.4	0,839	0,344	Valid
X2.5	0,813	0,344	Valid
X2.6	0,734	0,344	Valid
X2.7	0,378	0,344	Valid
X2.8	0,789	0,344	Valid
X2.9	0,596	0,344	Valid
X2.10	0,359	0,344	Valid

Sumber: Hasil olah data (2025)



**Tabel . 8 Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja (x3)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,633	0,344	Valid
X3.2	0,552	0,344	Valid
X3.3	0,765	0,344	Valid
X3.4	0,489	0,344	Valid
X3.5	0,688	0,344	Valid
X3.6	0,518	0,344	Valid
X3.7	0,578	0,344	Valid
X3.8	0,765	0,344	Valid
X3.9	0,440	0,344	Valid
X3.10	0,724	0,344	Valid

Sumber: Hasil olah data (2025)

**Tabel . 9 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,695	0,344	Valid
Y2	0,659	0,344	Valid
Y3	0,618	0,344	Valid
Y4	0,625	0,344	Valid
Y5	0,812	0,344	Valid
Y6	0,640	0,344	Valid
Y7	0,450	0,344	Valid
Y8	0,498	0,344	Valid
Y9	0,533	0,344	Valid
Y10	0,710	0,344	Valid

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 40 pernyataan yang valid dari 40 jumlah pernyataan.

#### *Uji reliabilitas*

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dalam penelitian dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Jika suatu instrumen dinyatakan reliabel, maka



instrumen tersebut memiliki tingkat kesalahan yang rendah dan dapat digunakan mengukur variabel variabel secara konsisten.

**Tabel 10. Analisis Uji Reabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.927	40

Sumber: Hasil olah data (2025)

Hasil output diatas menunjukan *Cronbach's alpha* sebesar  $0,927 > 0,60$ . Hal ini menunjukkan seluruh item pertanyaan yang valid dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

### **Uji Regresi Linear Berganda**

#### *Analisis regresi linear berganda*

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui bariabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara keseluruhan (simultan) dan parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Ada pun hasil yang tertera pada tabel di bawah.

**Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	11.701	4.977		2.351	.025
Kompensasi	.650	.119	.797	5.473	<.001
Disiplin Kerja	.316	.148	.376	2.140	.040
Motivasi Kerja	.301	.153	.303	1.976	.057

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang di tampilkan pada tabel “coeffisients”, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,701 + 0,650 + 0,316 + 0,301$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)



X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin kerja

X3 = Motivasi kerja

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (costant) sebesar 11,701 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berada pada kondisi kontan atau nol, maka nilai variabel Y diperkirakan sebesar 11,701 satuan. Nilai konstan ini hanya berfungsi sebagai awal perhitungan regresi dan bukan berarti bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Justru sebaliknya ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kinerja sebagaimana ditunjukkan oleh hasil regresi.
2. Variabel kompensasi memiliki koefisien 0,650 dengan nilai signifikan 0,001, lebih kecil dari taraf 0,05. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien 0,316 dengan nilai signifikan 0,040, lebih kecil dari taraf 0,05. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien 0,301 dengan nilai signifikan 0,057 ,lebih besar dari taraf 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai signifikan untuk ketiga variabel independent (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah x1= 0,001, x2=0,040, x3=0,057) yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### *Uji F (uji simultan)*

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini mengukur kelayakan model regresi secara keseluruhan. Jika nilai signifikan (sig). < 0,05 maka model regresi digunakan signifikan, artinya variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

**Tabel 12. Hasil Analisis Uji f**

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.324	3	50.775	11.928	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	131.961	31	4.257		



Total	284.286	34
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan		
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Displin Kerja		

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,001 < 0,5$  dan nilai  $f$  hitung  $11,928 > f$  tabel  $2,911$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### *Uji T(uji partial)*

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial. Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (artinya terdapat pengaruh signifikan).
- Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (artinya tidak terdapat pengaruh signifikan).

**Tabel 13. Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	11.701	4.977		2.351	.025
Kompensasi	.650	.119	.797	5.473	<.001
Disiplin Kerja	.316	.148	.376	2.140	.040
Motivasi Kerja	.301	.153	.303	1.976	.057

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,001 < 0,5$  dan nilai  $t$  hitung  $5,473 > t$  tabel  $2,040$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Diketahui juga nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,040 < 0,5$  dan nilai t hitung  $2,140 > t$  tabel  $2,040$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun nilai signifikan untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,57 > 0,5$  dan nilai t hitung  $1,976 < t$  tabel  $2,040$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat presentase pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Berdasarkan perhitungan aplikasi SPSS versi 26 for windows. Maka nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh dari tabel *model summary* sebagai berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.491	2.063
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil olah data spss (2025)

Berdasarkan output diatas diketahui R square sebesar 0,536. Hal ini berarti pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh sebesar 53,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, kompensasi dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara partial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya meskipun kompensasi bukanlah satu-satunya faktor penentu kinerja, perannya cukup besar dalam memengaruhi produktivitas kerja. Pengaruh yang signifikan ini mengindikasikan bahwa pemberian imbalan finansial yang memadai, seperti gaji, bonus, atau tunjangan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk berkontribusi



lebih optimal. Namun, karena pengaruhnya bersifat partial, berarti masih ada faktor-faktor lain yang turut berperan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, peluang pengembangan karir, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang kompetitif dan adil, sambil tetap memperhatikan aspek-aspek non-finansial untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh. Dengan demikian, kompensasi dapat menjadi salah satu pendorong utama kinerja karyawan, tetapi efektifitasnya akan semakin maksimal jika didukung oleh kebijakan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, disiplin kerja dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa meskipun disiplin kerja bukan satu-satunya faktor penentu, namun memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi, seperti mematuhi peraturan perusahaan, tepat waktu, dan menyelesaikan tugas dengan konsisten, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang disiplin. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan kerja melalui pembinaan, pengawasan, dan penerapan reward and punishment yang jelas, sambil tetap memperhatikan aspek-aspek lain yang dapat mendorong kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja dapat menjadi fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, meskipun harus didukung oleh faktor-faktor pendukung lainnya untuk mencapai hasil yang optimal.

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan motivasi kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ketiga gagal diterima.

Pernyataan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bertentangan dengan pandangan umum yang sering menganggap motivasi sebagai faktor penentu utama dalam meningkatkan produktivitas. Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa meskipun motivasi kerja ada, hal tersebut belum tentu mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih



baik atau mencapai target yang diharapkan jika tidak disertai faktor pendukung lain, seperti lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, sistem penghargaan yang adil, kejelasan tugas, serta kompetensi individu. Dengan kata lain, kinerja karyawan lebih mungkin dipengaruhi oleh kombinasi beberapa elemen, bukan hanya motivasi semata. Misalnya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi tetapi bekerja di bawah tekanan manajemen yang buruk atau dibawah fasilitas kerja yang tidak memadai tetap dapat mengalami penurunan performa. Oleh karena itu, temuan ini mengingatkan manajemen untuk tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor pendukung lain yang dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, agar motivasi yang ada benar-benar dapat teraktualisasi menjadi kinerja yang optimal.

### **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ketiga variabel tersebut dinyatakan memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kualitas kinerja individu di tempat kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial maupun non-finansial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi berperan sebagai pendorong internal yang membuat karyawan lebih bersemangat, kreatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, bahkan kompensasi yang baik pun tidak selalu mampu meningkatkan produktivitas secara maksimal.

Selain itu, disiplin kerja merupakan elemen penting yang menjaga konsistensi perilaku kerja dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih teratur dalam menjalankan tugas, tepat waktu, dan bertanggung jawab, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh. Ketiga variabel ini kompensasi, motivasi, dan disiplin tidak dapat dipisahkan karena bekerja secara sinergis. Jika salah satu variabel tidak terpenuhi, maka potensi penurunan kinerja karyawan bisa terjadi. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menyeluruh dengan



memperhatikan keseimbangan antara penghargaan, dorongan psikologis, dan pembinaan perilaku kerja demi menciptakan performa kerja yang optimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Pratama Global Motorindo Makassar” maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi pula Tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab dan patuh terhadap peraturan serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan menunjukkan performa kerja yang optimal serta berkontribusi positif terhadap percampuan tujuan organisasi; (4) Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menjadi elemen penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada CV. Pratama Global Motorindo Makassar.

## REFERENSI

- Akbar, M. F., Prasada, D., Rahman, A., & Nuryani, Y. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Sunarsi & H. Wijoyo, Eds.). Insan Cendekia Mandiri.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Aqilla, V (2022) *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KUD Soliamitra)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Azizah, N. (2022). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan).
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.



- Divani, A., & Syahrinullah, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Triples Kediri. *Journal of Management Branding*, 1(2), 172-181.
- Handayani, R. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Trussmedia Grafika.
- Hardianti, A., SUHARTI, S., & PURNAMAWATI, P. (2022). Pentingnya Manajemen Pembelajaran Critical Thinking Skill Pada Sekolah Menengah Kejuruan (Smk). *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 2(2), 106-115.
- Hasan, E. S., & Wolor, C. W. (2023). Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ). *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 170-178.
- Herawati, N., Tandirerung, A., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22
- Hidayat, dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 6 No. 1.
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Kumala, I. W., & Silvie, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Optik Reza Lamongan. *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(2), 73-83.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65-72.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujanah (2019), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Merpati Nusantara Surabaya *Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 13, No. 2, Juni 2009*: 55 – 62
- Nofiar, dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 4 No. 4
- Pratama, A. S., Widjajanti, K., Wardoyo, P., & Wandary, W. (2025). *MODEL PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI*. *Sustainable Business Journal*, 4(1), 1-16.
- Putri, F.I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Vol. 06. Nomor. 03 Agustus. Hal. 629-636.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.



- Sa'adah, L. (2021). Metode penelitian ekonomi dan bisnis. LPPMUniversitas KH. A. Wahab Hasbullah.*
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju.*
- Siagian, M. V. S., Rini, E. S., & Iskandarini. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch. International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com), 7(December), 12.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 3(3), 570-585.*
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 2012-2018.
- Yustitiya, N. (2022, April 21). Pentingnya Kompensasi! Inilah Pengertian hingga Fungsi Kompensasi.

