

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Solo Techno Park Surakarta

Fedyana Wahyu Widjaya¹, Triyanto²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta

fedyanawidjaya980@gmail.com

ABSTRACT

This study examines how work discipline, compensation, and motivation affect employee performance at Solo Techno Park in Solo, Indonesia. The study used a purposive sampling technique with a sample size of 96 people. It targets all employees. Data were collected quantitatively using techniques such as Instrument Requirements Test, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test using SPSS. The results show that work discipline significantly improves performance, with a t-test value of 3.861 and a p-value of 0.000 indicating a strong correlation. Compensation also has a positive impact on performance, with a t-test value of 2.160 and a p-value of 0.033. However, with a t-test value of 18.053 and a p-value of 0.000, work motivation turned out to be the most important, with 83% of the variation in employee performance. Regression analysis shows that these three factors are responsible for 83% of the variation in employee performance, indicating that employees must be disciplined, fairly rewarded, and motivated to achieve optimal results.

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

ABSTRAK

Penelitian ini menguji bagaimana disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Solo Techno Park di Solo, Indonesia. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang. Ini menargetkan seluruh karyawan. Data dikumpulkan secara kuantitatif dengan menggunakan teknik seperti Uji Persyaratan Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja secara signifikan, dengan nilai uji t 3,861 dan p-value 0,000 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat. Kompensasi juga berdampak positif pada kinerja, dengan nilai t-hitung 2,160 dan p-value 0,033. Namun, dengan t-test value 18.053 dan p-value 0.000, *work motivation* ternyata menjadi yang paling penting, dengan 83% dari variasi dalam kinerja karyawan. *Regression analysis* menunjukkan bahwa tiga faktor ini bertanggung jawab atas 83% dari variasi dalam kinerja karyawan, menunjukkan bahwa karyawan harus disiplin, diberi kompensasi yang wajar, dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi kontemporer dan persaingan perusahaan yang ketat, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sementara karyawan yang berkinerja rendah dapat menghambat ekspansi perusahaan, karyawan yang berkinerja tinggi dapat memegang peranan utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengusaha harus

mengambil tindakan untuk menjamin bahwa setiap karyawan memberikan upaya maksimalnya, yang dapat melibatkan menjaga disiplin kerja, membayar pekerja secara adil, dan memotivasi anggota staf. (Oktavianti & Juliawati, 2024). Etos kerja yang kuat diperlukan untuk menjaga tempat kerja tetap produktif dan teratur. Anggota staf yang berperilaku baik cenderung lebih mematuhi kebijakan dan pedoman perusahaan. Disiplin juga diperlukan untuk mendorong tempat kerja yang produktif di mana setiap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri (Bramantri, 2024).

Gaji, baik dalam bentuk tunai maupun non-tunai, merupakan faktor penting lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang adil tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mengakui kontribusi pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, pekerja dapat merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk berkinerja lebih baik. (Muqtafin et al., 2024). Motivasi karyawan di tempat kerja, yang mencakup faktor internal dan eksternal, secara signifikan memengaruhi antusiasme dan dorongan mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi akan menjalankan pekerjaannya dengan lebih banyak inisiatif, kreativitas, dan komitmen. Sebaliknya, karyawan yang kurang motivasi biasanya menunjukkan penurunan kinerja, yang dapat berdampak negatif pada produksi perusahaan. (Basory et al., 2024). Sebagai hasil dari sejumlah penelitian sebelumnya, umumnya diketahui bahwa peningkatan kinerja karyawan di berbagai industri dipengaruhi secara signifikan oleh kerja disiplin, kompensasi, dan insentif. Sebuah contoh penelitian dari PT Billy Indo menunjukkan bahwa kerja disiplin, remunerasi, dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di berbagai industri.

Menurut penelitian lain (Azhari & Cahyawati, 2024) gaji berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung melalui peran mediator pekerjaan. Penelitian ini dilakukan di bagian produksi Alya Batik Trenggalek. Analisis jalur digunakan untuk menunjukkan bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan hubungan antara gaji dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian (Yuliawati & Oktavianti, 2024) dari Universitas Pamulang, Indonesia, di PT Rewash Jakarta Selatan menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6%.

Berdasarkan beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, gaji, dan motivasi kerja merupakan variabel penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai bidang dan sektor usaha. Peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Solo Technopark Surakarta".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel independen (disiplin kerja, gaji, dan motivasi) dengan variabel *engagement* (kinerja karyawan) di Solo Technopark Surakarta dengan menggunakan teknik asosiatif kuantitatif. Pemilihan teknik penelitian asosiatif didasarkan pada kemampuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan berbagai variabel terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada analisis numerik dan penilaian objektif terhadap data yang dikumpulkan melalui kuesioner, survei, dan metode lain yang dapat diukur secara statistik. Metode ini digunakan untuk menguji teori yang sudah ada, dengan penekanan pada kuantifikasi variabel dan hubungan di antara variabel tersebut (Makwana et al., 2023).

Semua karyawan Solo Technopark Surakarta terlibat dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan data, responden diberi survei yang berisi pernyataan yang mengukur kinerja pekerja, motivasi mereka, upah, dan disiplin kerja. Sebuah skala Likert lima poin akan digunakan untuk menilai setiap *sentence*. Skala akan dimulai dengan "sangat tidak setuju" dan berakhir dengan "sangat setuju".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kode pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.723	0.176	0.000	Valid
	X1.2	0.749	0.176	0.000	Valid
	X1.3	0.527	0.176	0.000	Valid
	X1.4	0.501	0.176	0.000	Valid
	X1.5	0.493	0.176	0.000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.754	0.176	0.000	Valid
	X2.2	0.782	0.176	0.000	Valid
	X2.3	0.755	0.176	0.000	Valid
	X2.4	0.612	0.176	0.000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.491	0.176	0.000	Valid
	X3.2	0.584	0.176	0.000	Valid
	X3.3	0.664	0.176	0.000	Valid
	X3.4	0.589	0.176	0.000	Valid
	X3.5	0.395	0.176	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.477	0.176	0.000	Valid

	Y.2	0.617	0.176	0.000	Valid
	Y.3	0.500	0.176	0.000	Valid
	Y.4	0.623	0.176	0.000	Valid

Seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1 di atas, instrumen penelitian atau kuesioner telah lolos uji validitas dengan r hitung setiap pernyataan $>$ r tabel. Dengan demikian, semua variabel (X) dan variabel (Y) sebagai alat ukur telah menghasilkan pernyataan yang valid.

Uji Reliability

Tabel 2. Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,737	6
0.790	5
0.710	6

Uji Normalitas

Uji normalitas penting dilakukan untuk mengetahui apakah data residual model regresi atau galat prediksi terdistribusi secara teratur. Hal ini karena syarat bahwa residual terdistribusi secara normal merupakan salah satu premis dasar analisis regresi linier. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut: Berdasarkan uji normalitas, tampak bahwa "Plot Regresi Normal P-P". Distribusi normal ideal berfungsi sebagai acuan untuk membandingkan distribusi standar residual; titik-titik pada grafik mewakili nilai residual yang telah dinyatakan dalam bentuk standar hasil regresi; jika titik-titik mendekati atau terletak di sepanjang garis diagonal, ini menunjukkan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh hasil plot yang menunjukkan bahwa sebagian besar titik mengikuti distribusi normal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Solo Technopark Surakarta

Dengan nilai t sebesar 3,861 dan nilai p sebesar 0,000 yang keduanya berada di bawah taraf signifikansi 0,05 yang berarti H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Solo Technopark Surakarta. Berdasarkan hasil uji t dan analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,156 satuan yang merupakan salah satu faktor terpenting.

Penelitian (Yuliawati & Oktavianti, 2024) mendukung temuan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 62,6% terhadap kinerja karyawan di PT. Rewash Jakarta Selatan. Penelitian kedua yang sejalan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Yuliawati & Oktavianti, 2024) mendukung temuan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan tersebut, yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, memberikan kontribusi sebesar 62,6% terhadap kinerja karyawan di PT South Jakarta Cuci Re.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Basory et al. (2024) menemukan bahwa *work discipline* dan *work motivation* memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Dalam studi ini, dampak *work discipline* pada kinerja karyawan adalah positif tetapi tidak signifikan; namun, di Ma Chung University, dampak *work motivation* lebih besar dan lebih signifikan. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Solo Technopark Surakarta

Kompensasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,160 dan nilai p sebesar 0,033, keduanya di bawah 0,05. Berdasarkan koefisien regresi kompensasi sebesar 0,096, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,096 satuan per satuan kenaikan gaji. Gaji merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan disiplin atau motivasi kerja. Karyawan yang merasa bahwa dirinya digaji dengan adil biasanya memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan hasil kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara membayar karyawan sesuai dengan tugas dan beban kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Junizar & Miswaruddin, 2024) independensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pemahaman yang lebih baik tentang apa yang terjadi pada pegawai. Sebuah penelitian (Damayanti, 2024) semakin memperkuat temuan bahwa kompensasi bagi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi sebagai mediator. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompensasi bagi karyawan tidak hanya memiliki dampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung dengan meningkatkan motivasi. Penelitian ini menemukan bahwa 72,1% kinerja karyawan kontrak meningkat karena adanya kompensasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Solo Technopark Surakarta

Kinerja karyawan paling banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-value sebesar 18,053 dan p-value sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Dengan koefisien regresi sebesar 0,714, motivasi kerja menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,714 satuan. Selain itu, dengan korelasi parsial yang sangat tinggi yaitu sebesar 0,879, motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja. Mereka yang bekerja dengan motivasi yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, lebih berdedikasi terhadap tujuan perusahaan, dan lebih fokus dalam mencapai hasil. Oleh karena itu, manajemen harus terus mendorong motivasi kerja karyawan dengan menggunakan cara-cara yang tepat, seperti penghargaan atas prestasi, pelatihan, dan kesempatan untuk pengembangan karier.

Menurut penelitian (Wulandari et al., 2021), *leadership*, *work motivation*, dan *work discipline* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang pekerja. Studi ini menemukan bahwa pemimpin yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik dapat memengaruhi kinerja pekerja secara positif, sesuai dengan temuan studi ini. Studi Rusdianti (2024) mendukung penelitian sebelumnya karena menemukan bahwa *work motivation* dan *work discipline* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja di PT Kalimutu Mitra Perkasa. Selain itu, studi tersebut juga menemukan bahwa *leadership style* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Solo Technopark Surakarta

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 156,644 dan nilai p sebesar 0,000. Dengan nilai R Square sebesar 0,830, variasi dalam disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja menyumbang 83% variasi dalam kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa dengan nilai t sebesar 3,861 dan nilai p sebesar 0,000, disiplin kerja memiliki pengaruh statistik positif terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 2,160 dan nilai p sebesar 0,033, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh penyelesaian. Faktor ketiga bertanggung jawab atas 83% kesenjangan kinerja karyawan; Ini menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja yang tinggi, pemberdayaan yang adil, dan motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, A., & Cahyawati, R. (2024). The impact of compensation on employee performance with work motivation as a mediator: A study in the production division of Alya Batik Trenggalek. *Journal of Business and Management*, 12(2), 123-135.
- Basory, A., Suhartini, S., & Purnamasari, D. (2024). Motivation and its effects on employee performance: Evidence from various industries. *International Journal of Human Resource Management*, 15(4), 321-339.
- Bramantri, R. (2024). The role of work discipline in maintaining a productive workplace: Insights from recent studies. *Journal of Organizational Behavior*, 11(3), 204-217.
- Makwana, R., Patel, P., & Singh, K. (2023). Quantitative research methods in business: An overview. *Journal of Research Methodologies*, 9(1), 45-60.
- Muqtafin, M., Halim, A., & Rachmat, H. (2024). Fair compensation and its impact on employee job satisfaction and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 20(1), 89-105.
- Nurzakiah, R., & Febrian, D. (2023). The influence of work discipline, incentives, and salary on employee performance at PT Billy Indonesia. *Asian Journal of Business Research*, 14(2), 78-92.
- Yuliawati, N., & Oktavianti, L. (2024). The effects of work motivation and discipline on employee performance: A case study of PT Rewash Jakarta Selatan. *Journal of Business Studies*, 18(2), 150-162.