

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Study pada Karyawan PT Jolie's Global Indoneisa)**

Rendi Setiawan dan Tukhas Shilul Imaroh

Universitas Mercu Buana

rs4787257@gmail.com; tukhas.shilul@mercubuana.ac.id

Abstrak. Karyawan merupakan salah satu SDM yang berada di Perusahaan. Kinerja karyawan di Perusahaan mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan harus benar-benar kompeten dibidangnya dan karyawan juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja seseorang yang baik dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Jolie's Global Indonesia menggunakan metode Kausal dengan Analisis Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Jolie's Global Indonesia. Prosedur penelitian dimulai dari pengumpulan data melalui kuesioner, melakukan analisis data, dan menyiapkan hasil laporan penelitian. Jumlah sampel yang diteliti berjumlah 50 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti peroleh langsung dari sumbernya. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Jolie's Global Indonesia.

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

Abstract. *Employees are one of the human resources in the Company. Employee performance in the Company has an important role in achieving company goals. Employees must be truly competent in their fields and employees must also be able to serve optimally. A good person's performance can be influenced by compensation, work motivation and work discipline. This study aims to determine the effect of compensation, work motivation, and work discipline on the performance of employees of PT. Jolie's Global Indonesia uses the Causal method with Quantitative Analysis. This research was conducted at PT. Jolie's Global Indonesia. The research procedure starts from collecting data through questionnaires, conducting data analysis, and preparing research reports. The number of samples studied amounted to 50 employees. The data used in this study is primary data that researchers obtained directly from the source. This study states that compensation, work motivation, and work discipline have a significant effect on the performance of employees of PT. Jolie's Global Indonesia.*

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

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar para tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan kinerja yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sangat penting, karena kinerja dapat mengetahui seberapa besar kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut (Soelton et al., 2022), perusahaan senantiasa mengharapkan kinerja karyawan mampu bekerja efektif dan efisien serta karyawan diharapkan memiliki keterampilan tinggi pada bidang mereka terhadap kewajiban dan tugas sesuai posisi jabatan pekerjaan.

Kinerja bukanlah karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Semakin tinggi kinerja

karyawan maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Menurut (Soelton et al., 2021), seseorang dengan kinerja tinggi dikarakteristikan oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko yang dihadapinya, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka, serta menggunakan konkrit dalam semua aktivitas pekerjaannya.

PT Jolie's Global Indonesia berdiri sejak tahun 2019 yang dalam kegiatan usahanya bergerak dibidang salah satu produk kecantikan local dan kesehatan yang mendistribusikan produk skincare dan nutrisi. PT Jolie's Global Indonesia yang beralamat di Jl. Pluit Karang Ayu Barat No. 19, Penjaringan, Kota Jakarta Utara, adalah salah satu perusahaan skincare nasional, yang menawarkan ramuan kulit sehat dari rangkaian produk berbahan dasar alami yang diklaim ramah di kulit dengan kualitas terbaik, namun berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Jolie's Global Indonesia terdapat permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pada karyawan. Dalam rangka menghasilkan kinerja dengan kualitas yang tinggi PT. Jolie's Global Indonesia melaksanakan penilaian kerja pada setiap tahunnya.

Manfaat dari penilaian kinerja digunakan untuk perbaiki perstasi kerja, kelemahan dan kelebihan, kompensasi, pencapaian, dan pengembangan, Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kerja mampu memberikan gambaran yang tepat dan objektif mengenai prestasi kerja karyawan. Berikut adalah data kinerja karyawan di PT Jolie's Global Indonesia:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Tahunan PT Jolie's Global Indonesia Periode 2020-2021

PERILAKU KERJA	2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai Kerja	Sekor (%)	Bobot (%)	Nilai Kerja	Sekor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
2. Tanggung jawab	10	75	8	10	70	70
3. Kerjasama	10	80	8	10	80	80
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		80	100		74

Sumber : HRD PT Jolie's Global Indonesia

Dapat dilihat kondisi kinerja karyawan PT Jolie's Global Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2021 dari 80% menjadi 74%.

Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Jolie's Global Indonesia

NO	Nilai (%)	Kategori
1.	91-ke atas	Sangat baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Dilihat dari tabel standar nilai kinerja karyawan dapat diketahui penilaian kinerja menurun dari 80% menjadi 74% hal ini berarti kinerja mengalami penurunan dikategorikan dari baik, menjadi kategori cukup. Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pada PT Jolie's Global Indonesia mengalami penurunan, hal tersebut terjadi karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, Penurunan tanggung jawab kerja disebabkan oleh kurangnya semangat kerja

karyawan, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang di dapat. Kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan juga mengalami penurunan hal ini dilihat dari turunnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja yang tinggi dan pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan.

Untuk memperkuat masalah menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di PT Jolie's Global Indonesia, peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner berupa pertanyaan terhadap 30 karyawan sebagai responden. Berikut adalah beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jolie's Global Indonesia berdasarkan hasil pra-survey :

Tabel 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Jolie's Global Indonesia

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)		Persentase (%)
		Ya	Tidak	
1	Motivasi Saya diberi penghargaan atas prestasi yang saya raih	12	18	60%
2	Lingkungan Kerja Para anggota bersikap ramah	16	14	46%
3	Budaya Organisasi Para anggota mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	15	15	50%
4	Kepuasan Kerja Promosi sering terjadi di perusahaan	22	8	26%
5	Kompensasi Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	9	21	70%
6	Disiplin kerja Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	14	16	53%

Sumber: Hasil pra-survey (November, 2021)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa faktor-faktor yang secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah: 1) Kompensasi, 2) Motivasi, dan 3) Disiplin kerja. Sehingga tujuan penelitian ini fokus menguji faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jolies Global Indonesia.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam menentukan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu. Wirawan dalam (Rinny et al 2020:40) menyatakan istilah kinerja digunakan untuk menunjukkan keluaran suatu perusahaan /organisasi, alat, fungsi manajemen (produksi, pemasaran keuangan), atau keluaran seorang karyawan. Kinerja sangat penting, karena kinerja dapat mengetahui seberapa besar kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Silalahi dalam (Andriyani et al 2020:69) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

Sutermeister (1976:1) dalam (Hartati 2020:1032), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangat kompleks. Faktor-faktor tersebut meliputi; pelatihan, pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, pemimpin organisasi, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan motivasi kerja, dan juga pemberian kompensasi yang merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya kompensasi yang adil dan merata

Kompensasi. Pengertian kompensasi menurut Farida Elmi, dalam (Rinny et al., 2020:40), adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat berupa finansial atau non finansial. Komponen program penggajian secara keseluruhan secara umum diklasifikasikan menjadi kompensasi langsung, tidak langsung, dan non-finansial. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja, motivasi, loyalitas, dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Jika kompensasi yang diberikan tepat sesuai dengan kapasitas antara tanggung jawab dan hak, maka karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam kompensasi mengacu pada segala bentuk pembayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diterima oleh pegawai dalam kaitannya dengan penghargaan atau balas jasa atas prestasi kerjanya, baik secara berkala maupun situasional. Ciri-ciri reward atau kompensasi menurut Dessler, dalam (Harahap et al., 2021:178) yaitu: 1. Kompensasi mengacu pada segala bentuk keuntungan finansial, 2. Kompensasi diperoleh dari jasa dan manfaat nyata yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. 3. Kompensasi adalah penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan. Setiawan & Bagia (2021:22) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan.

Motivasi Kerja. Pengertian motivasi kerja menurut Hartati (2020:1031), adalah sebagai rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Diana & Suhardi (2018:2) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan upaya seseorang karyawan dalam bekerja keras agar tercapainya misi organisasi dan supaya kecakapan usaha tersebut dapat menyanggupi keperluan individu. Penurunan motivasi dapat disebabkan oleh pemberian komisi atas insentif oleh perusahaan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi diciptakan dari perilaku karyawan ketika berhadapan dengan situasi di perusahaan. Menurut Samuel et al., (2021:55) Pengertian motivasi adalah suatu keadaan atau dorongan dalam diri yang memacu seseorang secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Mental pegawai yang berperilaku positif terhadap situasi kerja, akan mempengaruhi motivasi kerja menjadi lebih tinggi sehingga dapat membentuk kinerja yang maksimal. Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli mengenai devinisi motivasi *di atas*, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau dorongan yang menggerakkan diri pada karyawan yang tumbuh dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan dorongan tersebut menimbulkan semangat untuk bekerja.

Disiplin Kerja. Pengertian disiplin menurut Talakua et al., (2020), Disiplin berasal dari kata yang sama dengan "*disciple*" yakni seseorang yang belajar secara sukarela mengikuti seorang pimpinan. Menurut Sutrisno (Wijaya et al., 2019), Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sedangkan T. Hani Handoko (Andriyani et al., 2020:68), menyatakan ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu: 1) Disiplin

Preventif, disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau Institusi. 2) Disiplin Korektif, disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan November 2022 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dengan menggunakan prasurvei, mulai dari pendahuluan, pengajuan skripsi, konsultasi, dan pembuatan kuesioner serta pengolahan data penyusunan skripsi. Penyusunan skripsi ini, penulis mengadakan penelitian pada karyawan PT Jolie's Global Indonesia.

Metode pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket) yaitu daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menurut (Sugiyono, 2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri atas pernyataan mengenai pengaruh yang berlangsung terhadap responden dan mendapatkan umpan balik yang berupa data primer yang di butuhkan dalam penelitian ini. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

Desain penelitian yang dilakukan peneliti ini menggunakan penelitian kausal. Desain penelitian kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

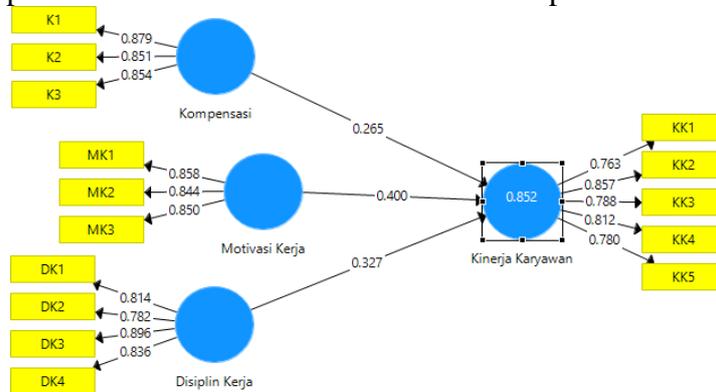
Desain kausal menguji hubungan sebab akibat. Sugiyono (2013:209) kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang di pengaruhi. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen yaitu keterikatan karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Kaaryawan PT Jolie's Global Indonesia yang memiliki jumlah 50. Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya penulis menggunakan sampel jenuh (sensus), menurut Sugiyono (2013:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan Smart PLS 3.0. PLS merupakan salah satu metode statistic SEM berbasis varian yang didesign untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah PT Jolie's Global Indonesia dan bersedia menjadi sampel 50 responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan diolah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden survei adalah pria, yaitu sebanyak 29 responden atau

sebesar 58.0%, usia 25-35 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 44.0%, pendidikan SMA- Sederajat yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 66.0%. Uji instrument adalah angkah awal yang dilakukan dalam analisis PLS adalah membuat skema model PLS, yaitu susunan jalur antara indikator dengan variabel serta susunan jalur antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut skema model PLS dalam penelitian ini.



Sumber: Output PLS

Gambar 1. Gambar Hasil Algoritma PLS

Sebelum data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis, terlebih dulu dilakukan uji instrumen guna memastikan validitas dan reliabilitas daftar pernyataan dalam kuesioner. Data yang dianalisis nantinya adalah data yang berasal dari pernyataan yang valid dan reliabel. Dalam analisis PLS, uji instrumen ini disebut juga uji *goodness of fit* pada outer model. Terdapat dua jenis uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat dilakukan pada PLS. Berikut penjelasan masing- masing uji.

Tabel 4. Tabel Rata-Rata Varians Diesktrak (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata - rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin kerja	0,852	0,858	0,901	0,694
Kinerja karyawan	0,860	0,861	0,899	0,641
Kompensasi	0,826	0,831	0,896	0,742
Motivasi kerja	0,810	0,811	0,887	0,724

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 3.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4 Nilai AVE untuk konstruk masing-masing adalah Disiplin Kerja = 0,694, Kinerja Karyawan = 0,641, Kompensasi = 0,742, Motivasi kerja = 0,724. Chin, Hock & ringle dalam (Hamid & Anwar, 2019:19) Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50, artinya keempat konstruk tersebut terkategori valid.

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Nilai *Composite Reliability* & *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas Komposit
Disiplin kerja	0,852	0,901
Kinerja karyawan	0,860	0,899
Kompensasi	0,826	0,896
Motivasi kerja	0,810	0,887

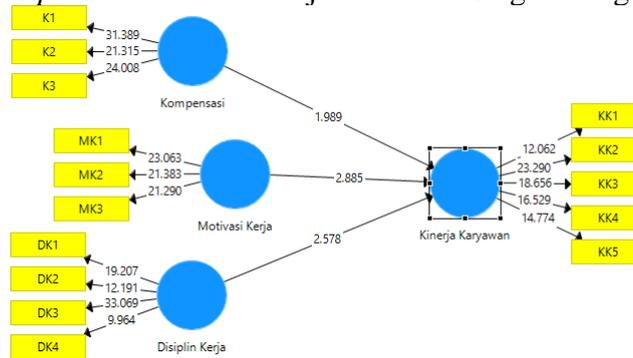
Sumber: Hasil olah data Smart PLS 3.0 (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel *di atas*, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0.7. Jadi, konstruk kompensasi, motivasi kerja, disiplin

kerja, dan kinerja karyawan sudah memiliki reliabilitas yang baik atau terkategori reliabel.

Berdasarkan sajian data pada tabel *di atas*, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Penguji Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model). Setelah melakukan pengujian atau evaluasi model pengukuran (measurement) terpenuhi yang ditunjukkan pada hasil evaluasi *outer model*, maka pengujian selanjutnya dilakukan terhadap model struktural. Pengujian model struktural meliputi uji kebaikan (*goodness of fit*), uji multikolinearitas, dan uji hipotesis (uji t). Skema PLS yang dirancang pada awal penelitian seperti Gambar 2 dan pada gambar 2 terlihat adanya nilai *R-square* serta koefisien jalur dari masing-masing variable.



Sumber: Hasil olah data Smart PLS 3.0 (2022)

Gambar 2. Gambar Hasil Pengolahan Inner Model

Nilai *R-Square*. Kebaikan suatu model penelitian dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien determinasi (*R Square* dan *Q Square*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya variasi variabel independen (eksogen) dalam mempengaruhi variabel dependen (endogen). Semakin mendekati angka satu maka model dianggap semakin baik. Penelitian ini mempunyai satu persamaan struktural yaitu 1) pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Tabel Hasil Uji R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja karyawan	0,852	0,843

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 3.0 (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel *di atas*, dapat diketahui nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,852. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja karayawan dapat dijelaskan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebesar 85,2%. Dari hasil ini maka model dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki *good of fit* yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 7. Tabel Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi -> Kinerja karyawan	0,265	1,989	0,047
Motivasi kerja -> Kinerja karyawan	0,400	2,885	0,004
Disiplin kerja -> Kinerja karyawan	0,327	2,578	0,010

Sumber: Hasil olah data Smart PLS 3.0 (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel *di atas*, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya di terima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P Values* < 0,05 dan nilai *T-Statistics di atas* 1.96. Kompensasi (X1) memiliki nilai *P value* sebesar 0,001 < alpha (0,05), sampel asli sebesar 0,047 dan *T-Statistics* 1,989 yang artinya kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian maka :

- H1: kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jolie's Global Indonesia diterima
H2: motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jolie's Global Indonesia diterima
H3: disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jolie's Global Indonesia diterima

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan uji hipotesisnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan (*p value* < 0,05). Serta cenderung pengaruh arah positif dan signifikansinya sudah sesuai dengan teori dari para ahli. Hasil penelitian (Harahap et al., 2021) Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan kompensasi kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sehubungan dengan hasil penelitian (Setiawan & Bagia 2021) Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan memberikan tunjangan kepada karyawan atas kerjanya yang akan membuat karyawan termotivasi untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja secara otomatis akan menguntungkan perusahaan. Sedangkan untuk penelitian (Sitopu., 2021) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan juga semakin meningkat dan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Jolie's Global Indonesia.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan uji hipotesisnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan (*p value* < 0,05). Serta cenderung pengaruh arah positif dan signifikansinya sudah sesuai dengan teori dari para ahli. Menurut (Samuel et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja positif mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya jika semangat kerja (motivasi) pegawai meningkat maka kinerja kinerja pegawai akan terus meningkat. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk mau melakukan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. (Oktasari et al., 2018) Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterima karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Jolie's Global Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil *path coefficient* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan uji hipotesisnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan ($p\ value < 0,05$). Serta cenderung pengaruh arah positif dan signifikansinya sudah sesuai dengan teori dari para ahli. Hasil penelitian (Diana & Suhardi., 2018) Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan hasil penelitian (Talakua et al., 2020) Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan jika disiplin kerja meningkat atau semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dan dorongan peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterima karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Jolie's Global Indonesia.

PENUTUP

Simpulan. Kesimpulan Merujuk pada rumusan masalah penelitian dan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jolie's Global Indonesia. Jika Kompensasi semakin baik maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jolie's Global Indonesia. Jika Motivasi semakin baik maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jolie's Global Indonesia. Jika Disiplin kerja semakin baik maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Saran.

- 1) Perusahaan dapat melakukan perbaikan dalam memberikan alternative dengan cara memikirkan kembali dengan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan keselamatan, tunjangan transportasi bagi karyawan yang tidak mempunyai kendaraan pribadi, tunjangan hari raya tunjangan makan pada saat meeting diluar kantor.
- 2) Pihak manajemen perlu memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya misalnya dengan membuat program training untuk meningkatkan potensi kinerja dengan karyawan.
- 3) Perusahaan diharapkan dapat lebih tegas dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang lehadirannya tidak tepat waktu.

DAFTAR RUJUKAN

- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65-82.
- Diana, D., & Suhardi, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1).
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program Smartpls 3.2.8 Dalam Riset Bisnis. In Abiratno, S. Nurdiyanti, & A. D. Raksanagara (Eds.), *PT Inkubator Penulis Indonesia* (Issue Juni).
- Harahap, M. K., Halomoan, A., Siregar, R. P., & Siregar, R. S. (2021). The Influence Of Compensation To Employee Performance In Food Security And Animal Husbandry

- Office. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 2(2), 177-186.
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031-1038.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39-48.
- Samuel, Purba, M. I., Sari, N. V., Pangaribuan, Z. E., & Sirait, R. M. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, Career Development On Employee Performance At Pt. Deli Metropolitan. *International Journal of Economic and Business Applied*, 2(2), 53-66.
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20-28.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Soelton, M., & Nugrahati, T. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Coping Stress and Anxiety. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., Karyatun, S., Arief, H., Saratian, E. T., Krisna, S. D., & Rahmat, T. Y. (2022). The Seybold Report Journal. Recognizing How the Organizational Communication and Distributive Justice Towards Organizational Citizenship Behavior in Interior Design Companies – Indonesia, 17(10).
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211-216.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1253- 1270.