



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STORE KFC CABANG SUTOMO MEDAN

Ribka Christiani Tanjung, Eirene A.K Pakpahan, Toman Sony Tambunan

Universitas HKBP Nommensen Medan

Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

@ribka.tanjung@student.uhn.ac.id

@eirene.pakpahan@student.uhn.ac.id

toman.tbn@gmail.com

Published: 29 Dec' 2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KFC Cabang Sutomo Medan. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif dengan tiga variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Sampel yang diambil menggunakan metode Slovin dan populasi sebanyak 49 karyawan dan diperoleh sampel 44 karyawan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi, dengan bantuan program SPSS Version 22 For Windows. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini di perkuat dengan uji T. T hitung = 6,839 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis dapat di terima. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan di KFC Cabang Sutomo Medan. Maka pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya dan mencontohkan sikap kedisiplinan yang baik.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of motivation, work discipline and compensation on employee performance at KFC Sutomo Branch, Medan. This type of research is Quantitative with three independent variables consisting of Motivation (X1), Work Discipline (X2) and Compensation (X3) as well as the dependent variable employee performance (Y). The sample was taken using the Slovin method and the population was 49 employees and a sample of 44 employees was obtained. The collected data was then analyzed using Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test and Coefficient of Determination, with the help of the SPSS Version 22 For Windows program. The research results show that motivation, work discipline and compensation have a significant effect on employee performance. This is confirmed by the T test. T count = 6.839 with a significance of $0.001 < 0.05$ so the hypothesis can be accepted. The research results show that motivation, work discipline and compensation are proven to influence employee performance at KFC Sutomo Medan Branch. So leaders must be able to motivate their employees and model good discipline

Keyword: Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era teknologi yang semakin berkembang banyak perusahaan yang ingin mendapatkan profit (keuntungan) lebih besar guna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dibutuhkan sumber daya manusia yang baik sehingga dengan itu perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Karena sumber daya manusia itu aspek yang sangat penting sehingga dalam menghadapi persaingan setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki kompeten dan meningkatkan mutu serta kualitas untuk memajukan perusahaan atau organisasi tersebut memiliki nilai jual. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan baik itu motivasi yang di berikan atau yang dapat membuat karyawan lebih fokus dengan kinerjanya, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, suasana tempat kerja yang nyaman, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besaran tanggung jawab yang dilakukan selain itu kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan membuat kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan tidak optimal, dan komunikasi yang kurang baik juga terjadi dikarenakan karakter setiap karyawan yang sulit disatukan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membangkitkan atau mengabdikan diri kepada organisasi yang di jalannya, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihny salah satunya mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja diperusahaan tersebut, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efiseiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan bisnis, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin berkembang.

Karyawan yang diinginkan perusahaan KFC ini diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun berdasarkan kenyataan masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan yaitu disiplin dan gaya kepemimpinan seperti sering melakukan kesalahan dalam disiplin yaitu masih kurannya disiplin dalam ketepatan waktu dalam masuk kerja dan juga gaya kepemimpinan yang masih kurang yaitu pemimpin yang masih kurang dekat dengan karyawan sehingga kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan sehingga Penulis tertarik untuk memilih dan membahas masalah tentang judul " **Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Store KFC Cabang Sutomo Medan**".

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah di paparkan dapat di identifikasikan permasalahan yang terjadi di Perusahaan Store KFC cabang sutomo medan di antaranya sebagai berikut: Kinerja karyawan pada store kfc cabang sutomo Medan bahwasanya

motivasi kerja disiplin kerja dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di store KFC cabang sutomo Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dan penelitian pendahuluan yang dilakukan, maka ditemukan umusan masalah yang di rumuskan sebagai berikut : (1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada store KFC Cabang Sutomo Medan? (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Cabang Sutomo Medan?, (3) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Cabang Sutomo Medan?, (4) apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Cabang Sutomo Medan?

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada store KFC Cabang Sutomo Medan, (2) untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Cabang Sutomo Medan, Untuk mengetahuidan Menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Untuk Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan store KFC Cabang Sutomo Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan variabel lainnya (Aisyah & Susi, 2016). Pada hubungan kausal, diantara dua variabel atau lebih yang diuji tidak bersifat setara dan simertis, tetapi ada yang berfungsi sebagai variabel bebas dan ada yang berfungsi sebagai variabel tergantung. Dalam melakukan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah pada perusahaan store KFC Cabang Sutomo Medan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KFC cabang Sutomo Medan yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan KFC Cabanhg sutomo medan yang berjumlah 49 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Adapun analisis angka yang digunakan menggunakan teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik. Uji Instrumen yaitu uji validitas. Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20, dengan kriteria sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Uji Reliabilitas: Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel, Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 dapat dikatakan variable reabilitas dan untuk variabel realiablel yaitu jika *Cronbach* (α) < 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,757	Reliabel
Disiplin	0,766	Reliabel
Kompensasi	0,741	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,753	Reliabel

Sumber : Output SPSS Diolah, 2023

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sendiri sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dalam kasus ini, distribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) melebihi dari 0,05.

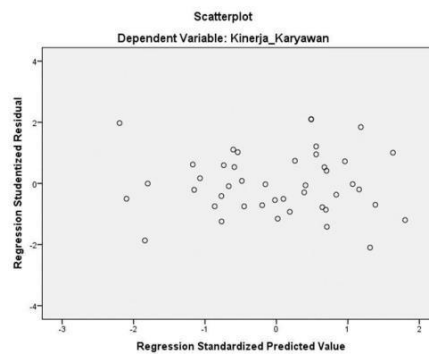
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Studentized Deleted Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0034038
	Std. Deviation	1,03699436
Absolute Most Extreme Differences		,094
Positive		,094
Negative		-,057
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

Sumber : Output SPSS Diolah , 2023

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena terlihat pada Gambar 1 menunjukkan bahwa gambar dari grafik *Scatterplot* dengan pola titiktitik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dengan jelas, serta titik titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan Uji asumsi klasik, maka diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,305	2,267		6,839	,001
Motivasi	,372	,081	,408	4,600	,002
Disiplin	,638	,082	,756	7,813	,000
Kompensasi	,435	,075	,452	5,775	,000

Sumber : Output SPSS Diolah, 2021

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan pengaruh masing masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependent) :

$$Y = 7,305 + 0,372 (X1) + 0,638 (X2) + 0,435 (X3)$$

Keterangan:

- Jika Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kompensasi (X3) bernilai 1 maka diperkirakan kinerja karyawan (Y) bernilai 7,305 maka Nilai konstanta adalah 7,305
- Jika variabel Motivasi turun satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,372 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap maka Motivasi (X1) bernilai 0,372
- Jika variabel Disiplin naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,638 dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap maka Disiplin (X2) bernilai 0,638 a
- Jika variabel Disiplin naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,435 dengan asumsi bahwa variabel yang lain dari model regresi adalah tetap jadi Kompensasi (X3) bernilai 0,435

5. Uji t

Dari hasil uji t pada tabel 4 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan dipengaruhi motivasi secara parsial. Hasil tabel 4 diatas diketahui t hitung = 4,600 dengan signifikan 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b) Kinerja karyawan dipengaruhi disiplin secara parsial. Hasil pada tabel 4 diketahui t hitung = 7,813 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Kinerja karyawan dipengaruhi Kompensasi secara parsial. Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas diketahui t hitung = 5,775 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Simultan (Uji f)

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : $b_1 = 0$, maka secara parsial antara (X_1) , (X_2) , dan (X_3) terhadap (Y) tidak ada pengaruh.

H_1 : $b_1 \neq 0$, maka secara parsial antara (X_1) , (X_2) , dan (X_3) terhadap (Y) ada berpengaruh.

Kriteria yang digunakan:

H_1 diterima jika $Probalittas < 0,05$

H_0 diterima jika $Probalittas > 0,05$

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1 Regression	2320,295	3	773,432	49,267
Residual	627,955	40	15,699	,000b
Total	2948,250	43		

Sumber : Output SPSS Diolah , 2021

Dapat di simpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan Karena Berdasarkan hasil ANOVA atau F test pada tabel di dapatkan F dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas signifikan tersebut kurang dari 0,05.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengujian pengaruh variabel (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Sutomo Medan maka diperoleh nilai t hitung 4,600 > t tabel = 1,681 dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_1 . Berdasarkan hasil pengujian analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Sutomo Medan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk nilai t hitung sebesar 7,813 > t tabel = 1,681 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Sutomo Medan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Di dalam perhitungan Nilai t hitung sebesar 5,775 > t tabel = 1,681 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa Kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Sutomo Medan.

4. Pengaruh Motivasi ,Disiplin,dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai f hitung = 49,267 > f tabel = 4,070 dan nilai signifikan ,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) , Disiplin (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap

kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Sutomo Medan. Hasil pengujian variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Sutomo Medan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil uji parsial (Uji T) variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan) KFC Cabang Sutomo Medan. Hasil uji parsial (Uji T) variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan) KFC Cabang Sutomo Medan. Hasil uji parsial (Uji T) variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan) KFC Cabang Sutomo Medan. Hasil analisis uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yakni $49,267 > 4,070$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KFC) KFC Cabang Sutomo Medan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah, R., & Susi, Y. (2016). Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Di Kelas Vii Smp Negeri 1 Peudada. *Jurnal Pendidikan Almuslim*, 4(2), 1–6. <https://media.neliti.com/media/publications/117214-ID-none.pdf>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Edrick Leonardo, & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Fransisca Andreani*, 3(2), 2–5. <http://eprints.unm.ac.id/16049/>
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Indria Hangga Rani, M. M. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://core.ac.uk/download/pdf/229851246.pdf>
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–11.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.

Soesilo, T. D. (2019). Ragam dan Prosedur Penelitian Tindakan. *RepositoryUKSW, BAB III*, 31–40.
[https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/19730/3/BOOK_Tritjahjo
Danny_Ragam dan Prosedur Penelitian Tindakan_Bab 3.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/19730/3/BOOK_Tritjahjo%20Danny_Ragam%20dan%20Prosedur%20Penelitian%20Tindakan_Bab%203.pdf)