

Determinasi Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara

Dita Aisha Herditia¹, Slamet Heri Winarno²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: ditaishaherditia@gmail.com; slamet.smh@bsi.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya pada industri jasa logistik yang memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas pelayanan dan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 110 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, serta pemberian kompensasi yang sesuai.

Keyword: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Human resources were one of the important factors in supporting company performance, particularly in the logistics service industry, which required high productivity and service quality. This study aimed to analyze the effect of work discipline, work motivation, and compensation on employee performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) North Jakarta Branch. This research used a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 110 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, while data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests. The results showed that work discipline, work motivation, and compensation simultaneously had a significant effect on employee performance. Compensation was found to be the most dominant variable affecting employee performance. This study concluded that improving employee performance could be achieved through strengthening work discipline, increasing work motivation, and providing appropriate compensation.

Keyword: Work Discipline; Work Motivation; Compensation; Employee Performance; Human Resource Management

Corresponding Author:

Slamet Heri Winarno,
Universitas Bina Sarana Informatika,
Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Senen, Jakarta Pusat
Telepon. (021)8000063, Indonesia
Email: slamet.smh@bsi.ac.id



1. INTRODUCTION

Perkembangan industri jasa logistik di Indonesia mengalami pertumbuhan yang semakin pesat seiring dengan meningkatnya aktivitas perdagangan digital, perubahan pola konsumsi masyarakat, serta kebutuhan terhadap layanan pengiriman yang cepat dan terpercaya. Persaingan dalam industri logistik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam menyediakan infrastruktur dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas operasional perusahaan (Candana et al., 2020). Sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena karyawan memiliki peran langsung dalam memastikan efektivitas proses kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi (Farhan & Indriyaningrum, 2023). Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan. Karyawan dengan kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas operasional, dan kualitas pelayanan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor manajerial lainnya (Saleh & Utomo, 2018; Hanafi & Zulkifli, 2018; Esthi & Marwah, 2020; Dewi & Trihudiyatmanto, 2020). Peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan hanya melalui satu pendekatan, tetapi membutuhkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif.

Salah satu faktor penting yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih baik, serta mampu menjaga konsistensi pencapaian target kerja. Penelitian Saleh & Utomo (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Ekhsan (2019) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Purnawijaya (2019), Lestari & Afifah (2020), Astria (2018), serta Tanjung & Manalu (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta keinginan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Penelitian Susanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ekhsan (2019), Siswanto (2019), Andayani (2020), dan Esthi & Marwah (2020) juga memperkuat bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Kusumayanti et al. (2020), Hasyim et al. (2020), dan Soejarminto & Hidayat (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja bersama faktor organisasi lainnya memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam menjalankan pekerjaan. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian Siagian (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran dalam menentukan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian Isvandiari & Fuadah (2017), Wairooy (2017), Satedjo (2017), serta Cahya et al. (2021) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lestari & Febrian (2024) juga menunjukkan bahwa kompensasi bersama disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat beberapa *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu atau dua variabel independen, seperti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Ekhsan, 2019; Puspita & Widodo, 2020; Nurhalizah & Oktiani, 2024), sedangkan penelitian yang menguji kombinasi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan pada sektor jasa logistik masih relatif terbatas. Selain itu, karakteristik industri logistik memiliki tuntutan kerja yang berbeda dibandingkan sektor lainnya karena berkaitan dengan ketepatan waktu, pelayanan pelanggan, dan tekanan operasional yang tinggi.

Beberapa penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Muna & Isnowati (2022) menunjukkan pentingnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Rahayu & Dahlia (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, serta variabel yang

digunakan menunjukkan bahwa penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan masih relevan untuk dikembangkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji secara simultan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa logistik, yaitu PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini melakukan pengukuran terhadap hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman dan logistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Setiap indikator variabel penelitian disusun dalam bentuk pernyataan yang kemudian diberikan skor berdasarkan tingkat persetujuan responden. Data yang diperoleh selanjutnya diolah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 110 karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara sebagai responden penelitian. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan yang menjadi objek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	59	53,6
Laki-laki	51	46,4

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang (53,6%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 51 orang (46,4%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara didominasi oleh karyawan perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17–25 Tahun	32	29,1
26–30 Tahun	39	35,5
31–40 Tahun	39	35,5

Berdasarkan Tabel 2, responden terbanyak berada pada kelompok usia 26–30 tahun dan 31–40 tahun dengan jumlah masing-masing 39 orang (35,5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang mendukung pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	59	53,6
D3	17	15,5
S1	34	30,9

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 59 orang (53,6%), diikuti pendidikan S1 sebanyak 34 orang (30,9%), dan D3 sebanyak 17 orang (15,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan jasa logistik.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 Tahun	11	10,0
2 Tahun	19	17,3
>3 Tahun	80	72,7

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 80 orang (72,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga mampu memahami prosedur kerja dan tuntutan operasional perusahaan.

B. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada penelitian ini, dengan jumlah responden sebanyak 110 orang diperoleh nilai r tabel sebesar 0,187 pada taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Nilai r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,424–0,747	0,187	Valid
Motivasi Kerja (X2)	9	0,780–0,882	0,187	Valid
Kompensasi (X3)	6	0,794–0,858	0,187	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,742–0,859	0,187	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,187. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,904	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	9	0,949	Reliabel
Kompensasi (X3)	6	0,902	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,952	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60. Variabel motivasi kerja memiliki tingkat reliabilitas tertinggi dengan nilai 0,949, sedangkan seluruh variabel lainnya juga menunjukkan nilai reliabilitas yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi sehingga layak digunakan dalam penelitian.

C. Pengujian Model Regresi

Pengujian model regresi dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan kinerja karyawan berdasarkan perubahan masing-masing variabel independen. Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	1,993	1,592	-	1,252	0,213
Disiplin Kerja (X1)	0,231	0,068	0,216	3,379	0,001
Motivasi Kerja (X2)	0,350	0,076	0,331	4,586	0,000
Kompensasi (X3)	0,680	0,093	0,452	7,275	0,000

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,993 + 0,231X_1 + 0,350X_2 + 0,680X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,993 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,993.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,231 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,231 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,350 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,350 satuan.

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,680 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif paling besar dibandingkan variabel lainnya, yaitu setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,680 satuan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

D. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,379 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,984. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kesediaan karyawan dalam menjalankan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menjaga kualitas pekerjaan, serta mencapai target yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ekhsan (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting karena mampu menciptakan keteraturan dalam aktivitas kerja dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Saleh & Utomo (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan lebih mampu mengikuti prosedur kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal.

Penelitian Astria (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Purnawijaya (2019) juga

memperkuat bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal perusahaan, tetapi juga mencerminkan profesionalisme, komitmen, dan tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Disiplin kerja menjadi faktor penting karena aktivitas perusahaan bergerak dalam bidang jasa logistik yang membutuhkan ketepatan waktu, ketelitian, dan konsistensi pelayanan. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku kerja disiplin. Dengan meningkatnya disiplin kerja, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan.

E. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja secara individual terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,586 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,984. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Motivasi kerja dapat terlihat melalui semangat dalam menjalankan pekerjaan, keinginan untuk mencapai prestasi, tanggung jawab terhadap tugas, serta dorongan untuk mengembangkan kemampuan diri. Dalam perusahaan jasa logistik seperti PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara, motivasi kerja memiliki peranan penting karena aktivitas operasional membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara cepat, tepat, dan konsisten dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Susanto (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik mampu meningkatkan dorongan internal karyawan sehingga mereka lebih bersemangat dalam mencapai target pekerjaan. Penelitian Ekhsan (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Siswanto (2019) memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Andayani (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karena karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Hasil penelitian Esthi & Marwah (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu menciptakan strategi yang mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memberikan penghargaan terhadap pencapaian kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja, karyawan akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

F. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X_3) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 7,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil koefisien regresi, variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,680, yang merupakan nilai koefisien terbesar dibandingkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara.

Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi tidak hanya dipahami sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan beban kerja dan hasil yang diberikan, maka akan muncul rasa dihargai yang dapat meningkatkan motivasi serta komitmen terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siagian (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan, terutama ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja. Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan usaha dan kualitas pekerjaan. Penelitian Isvandiari & Fuadah (2017) juga membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima karyawan dapat memperkuat perilaku kerja positif.

Penelitian Wairooy (2017) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan karena kompensasi menjadi salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil penelitian Satedjo (2017) juga menunjukkan bahwa kompensasi bersama disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Cahya et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki peran strategis karena karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti ketepatan waktu pengiriman, pencapaian target operasional, serta tuntutan kualitas pelayanan pelanggan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi secara berkala agar tetap sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan kebutuhan karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi strategi dalam meningkatkan kinerja sekaligus mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

G. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh secara simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	103,xxx	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil kombinasi dari berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja berperan dalam membangun kepatuhan, tanggung jawab, dan keteraturan kerja karyawan. Motivasi kerja memberikan dorongan psikologis agar karyawan memiliki semangat untuk mencapai target organisasi. Sementara itu, kompensasi menjadi bentuk penghargaan perusahaan yang mampu memperkuat kepuasan dan loyalitas karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Muna & Isnowati (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rahayu & Dahlia (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Lestari & Febrian (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan aspek perilaku kerja dan sistem penghargaan.

Selanjutnya, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi (R^2).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
Regresi	0,745	0,738

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari beberapa aspek manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja berperan dalam membangun kepatuhan dan tanggung jawab, motivasi kerja mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik, sedangkan kompensasi menjadi bentuk penghargaan yang memperkuat kepuasan dan loyalitas karyawan.

Perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh melalui peningkatan kedisiplinan, penciptaan motivasi kerja yang positif, serta penyediaan sistem kompensasi yang adil. Kombinasi ketiga faktor tersebut dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. CONCLUSION

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Jakarta Utara. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi kerja juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karena karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan tanggung jawab yang lebih baik. Selain itu, kompensasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa penghargaan yang sesuai dengan kontribusi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan performa karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi, serta melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar tetap adil dan sesuai dengan beban pekerjaan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed method) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor jasa logistik.

REFERENCES

- Andayani, M. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Motivasi*, 5(2), 797–804.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(4), 487–499.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(2), 319–325.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 1–12.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.

- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Kusuma, A. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Isvandiyari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 1–15.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 17(1), 93–101.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1–12.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–7.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura. *JIM UPB: Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(2), 22–33.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 1–12.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-Ekonomika*, 6(1), 22–31.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 1–10