

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi

Primaraga Sumantri Indra Wicaksana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa,
Bekasi, Indonesia

Email: primaragasumantri@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of motivation, work discipline and compensation on employee performance at KFC metropolitan mall Bekasi branch. This type of research is quantitative with three independent variables consisting of Motivation (X1), Work Discipline (X2) and Compensation (X3) and the dependent variable of employee performance (Y). Samples were taken using the Slovin method and a population of 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 Testing and Coefficient of Determination, with the help of SPSS Version 22 For Windows program. The results of the study can be seen that motivation, work discipline and compensation have a significant effect on employee performance, this is strengthened by the T test. T count = 6.839 with a significant $0.001 < 0.05$ so that the hypothesis can be accepted. The results of the study show that motivation, work discipline and compensation have been shown to affect employee performance at the KFC metropolitan mall branch in Bekasi. So leaders must be able to motivate their employees and exemplify good discipline at work and must also be able to pay attention to the welfare of employees by providing good compensation for their employees.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KFC cabang mall metropolitan bekasi. 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 dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, 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 mall metropolitan Bekasi. Maka pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya dan mencontohkan sikap kedisiplinan yang

baik pada saat bekerja dan juga harus mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi yang baik untuk karyawannya.

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

1. 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 kompetensi dan meningkatkan mutu serta kualitas untuk memajukan perusahaan atau organisasi tersebut memiliki nilai jual.

Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif kerja di dalam suatu perusahaan. 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, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan.

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 diberikan 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 diraihinya 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 diperusahan tersebut, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi 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.

Studi yang dilakukan (Jesslyn Halim, dkk 2017). Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut dijelaskan dengan hasil perhitungan SPSS yaitu $\text{sig} < 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera dan besarnya pengaruh ditunjukkan dari hasil R^2 yaitu sebesar 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel-variabel lain seperti perekrutan karyawan. Pengaruh motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan yang positif dan signifikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanto & Andreani (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverage Company di Manado.

Studi yang dilakukan (Basuki, dkk 2018). Menghasilkan kesimpulan bahwa : a. Pengujian secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang, b. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang, c. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang. d. Pengujian secara parsial dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.

Jika permasalahan ini tidak diberikan solusi maka akan berdampak kepada karyawan yang lain sehingga karyawan menjadi tidak disiplin atas peraturan yang sudah ditetapkan pada perusahaan tersebut, dan menurunnya semangat kerja karyawan dengan kurangnya diberikan motivasi dalam permasalahan ini, sekaligus berdampak pada kinerja karyawan jika dibiarkan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen

yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Motivasi

Menurut Malayu (2016:141) motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Rivai (2013:176) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Ada dua aspek motivasi kerja, yaitu segi pasif dimana motivasi kerja sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi kerja sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pekerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan, Kusuma, (2016) yang dikutip dari Hasibuan, (2008).

Disiplin Kerja

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. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011 : 89) Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kompensasi

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan, oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang telah ada dalam perusahaan, walaupun bukan salah satu-satunya cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka tetap betah diperusahaan, Maheswari dan Lutvy, (2015) yang dikutip dari Ati Cahyani (2005).

Hipotesis

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Pamuji Gesang Raharjo dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Cemara Hotel” terbit di Jurnal Human Capital Development, Vol. 5, No.2, Edisi 12, 1 -23, 2018 menyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Grand Cemara Jakarta, dengan kemampuan variabel Motivasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 24,8%.

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Nova Syafrina dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” terbit di Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-

123X Volume 8, Nomor 4, Desember 2017 menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian Opan Arifudin dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media (GM)” terbit di Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi) Vol.3, No.2, Mei-Agustus 2019 menyatakan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Reny Vera, Widya Natalia, Kelvin, Lia Valensia dan Ina Namora Putri Siregar dalam artikel yang berjudul “The Effect of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Alfa Scorpii” terbit di Jurnal Mantik Vol.4, No.2, Agustus 2020, pp 1361-1368 menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.

H4: Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu analisis pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dikatakan dengan angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi 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.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliabilitas jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 sedangkan jika *Cronbach* (α) < 0,60 berarti data tersebut tidak reliabel.

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, 2021

Uji Normalitas

Distribusi normal adalah untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik (statistik Inferensial). Dengan kata lain, 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
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

Sumber : Output SPSS Diolah , 2021

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk Mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas didalam model regresi, maka perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10
- Nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistics

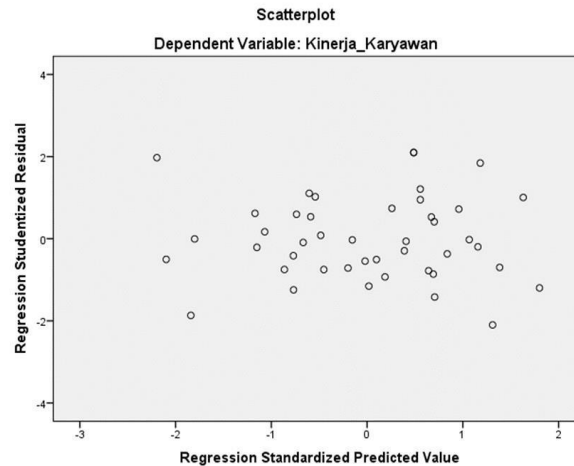
Tolerance	VIF
,875	1,143
,893	1,120
,964	1,037

Sumber : Output SPSS Diolah, 2021

Karena Nilai Motivasi (X1) yaitu $0,875 > 0,10$, Disiplin (X2) yaitu $0,893 > 0,10$ dan Kompensasi (X3) yaitu $0,964 > 0,10$ Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari Motivasi (X1) yaitu $1,143 < 10$, Disiplin (X2) yaitu $1,120 < 10$ dan Kompensasi (X3) yaitu $1,037 < 10$ Sehingga dapat dipastikan bahwa tidak terjadi korelasi atau hubungan antara variabel bebas (independen).

Uji Heterokedastisitas

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



Gambar 1. Grafik Scatterplot

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

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:

- Nilai konstanta adalah 7,305 artinya jika Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kompensasi (X3) bernilai 1 maka diperkirakan kinerja karyawan (Y) bernilai 7,305
- Motivasi (X1) bernilai 0,372 artinya 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.
- Disiplin (X2) bernilai 0,638 artinya 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.

- d) Kompensasi (X3) bernilai 0,435 artinya 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.

Uji t

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

- Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
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.
- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Hasil pada tabel 4 diketahi t hitung = 7,813 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas diketahi t hitung = 5,775 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Hipotesis yang diajukan:

H0 : $b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara (X1), (X2), dan (X3) terhadap (Y).

H1 : $b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara parsial antara antara (X1), (X2), dan (X3) terhadap (Y).

Kriteria yang digunakan:

Bila Probabilitas $< 0,05$ Maka H1 diterima

Bila probabilitas $> 0,05$ Maka H0 diterima

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

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

Sumber : Output SPSS Diolah , 2021

Berdasarkan hasil ANOVA atau F test pada tabel di dapatkan F dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas signifikan tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi. Hal ini dibuktikan dalam hasil pengujian pengaruh variabel (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi maka diperoleh nilai t hitung $4,600 > t \text{ tabel} = 1,681$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H1 dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi.

Hasil Pengujian pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi diperoleh nilai t hitung sebesar $7,813 > t$ tabel = $1,681$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi.

Hasil Pengujian pengaruh variabel Kompensasi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y) KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi diperoleh nilai t hitung sebesar $5,775 > t$ tabel = $1,681$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi.

Sedangkan hasil pengujian variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi maka diperoleh nilai f hitung = $49,267 > f$ tabel = $4,070$ dan nilai signifikan $,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (Uji T) variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi.
2. Hasil uji parsial (Uji T) variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi.
3. Hasil uji parsial (Uji T) variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi.
4. Hasil analisis uji simultan (Uji F) diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel 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 Cabang Mall Metropolitan Bekasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi serta Kinerja Karyawan KFC Cabang Mall Metropolitan Bekasi sudah baik. Namun untuk pihak Perusahaan diharapkan dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan Kinerja karyawannya dengan selalu memperhatikan dan meningkatkan Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi dimana karyawannya bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dalam penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang dapat diimplementasikan untuk kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60, 45~60.*
- Dewi, K. A., Sujana, I. N., & Zuhri, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BORWITA
CITRA PRIMA CABANG SINGARAJA. *ejournal Jurusan
Pendidikan Ekonomi* .

- Farisi, S., & Irnawati, J. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No. 1, April 2020 : 15-33, 15~33.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume6, Nomer5, Mei 2015 e-ISSN : 2461-0593*, 2~16.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasir Sari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 3 No 1 Bulan Maret 2020*, 1~12.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN2623-2634*, 1~12.
- Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS* □ VOLUME 8 No. 01 □ Edisi April 2018, 47~56
- Ramzan, M., Zubair, H. M., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) . *International Journal of Business and SocialScience*
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1, Maret 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PD BPR BKK Kebumen. *Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe*, 73~83
- Sherlie, & Hikmah. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1 2020*, 756~765.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)* P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X, 1~12.
- Uki, R., & S Puspita, R. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RSIA YK MADIRA PALEMBANG . *JURNAL Ecoment Global* .
- Vera, R., Natalia, W., Kelvin, Valensia, L., & Siregar, I. N. (2020). The Effect Of Work Discipline, Motivation And Compensation On Employee Performance at PT. Alfa Scorpuii. *Jurnal Mantik*, Vol. 4 , No. 2, Agustus 2020, pp. 1361-1368 E-ISSN 2685-4236, 1361~1368.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-17, Februari 2016, ISSN 2355-1488, 1~17.