



Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan

Pada PT. Setya Mitra Kuliner

Lutfi Yudhaprawira¹, Umi Rusilowati², Mukhlis Catio³

PT. Setya Mitra Kuliner¹, Universitas Pamulang^{2,3}

Lutfiyudha08@gmail.com¹, dosen00061@unpam.ac.id², mukhlis.imam56@gmail.com³

Corresponding Author : Lutfiyudha08@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan di PT. Setya Mitra Kuliner Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, yaitu kompensasi, komunikasi, disiplin kerja, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Data dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) model lengkap. Subjek penelitian adalah 124 karyawan. Metode bootstrapping efek tidak langsung spesifik digunakan untuk menentukan fungsi mediasi variabel Motivasi Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,381, statistik T 2,634, dan nilai p 0,008. Komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,340, statistik T 1,870, dan nilai p 0,075. Selanjutnya, Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,337, statistik T 2,167, dan nilai p 0,036. Selain itu, Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,125, statistik T 2,554, dan nilai p 0,020. Komunikasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,142, statistik T 3,043 dan nilai p 0,054. Sementara itu, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,207, statistik T 2,856, dan nilai p 0,025. Motivasi karyawan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 1,158, statistik T 2,425, dan nilai p 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penguatan faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keywords: Kompensasi; Komunikasi; Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja

Abstract. This study aims to describe the influence of Compensation, Communication and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Motivation at PT. Setya Mitra Kuliner South Jakarta. The sampling technique uses saturated samples. The research instrument uses a Likert scale, namely compensation, communication, work discipline, employee motivation and employee performance. The study was conducted using a descriptive quantitative method. The analysis tool uses Path analysis. Data were analyzed using full model structural equation modeling (SEM). The research subjects were 124 employees. The specific indirect effects bootstrapping method was used to determine the mediating function of the Employee Motivation variable. The results showed that Compensation had a positive and significant effect on Employee Performance with a path coefficient value of 0.381, T-statistic 2.634, and p-value 0.008. Communication also had a positive and significant effect on Employee Motivation with a path coefficient value of 0.340, T-statistic 1.870 and p-value 0.075. Furthermore, Work Discipline is proven to have a positive and significant effect on Employee Motivation with a path coefficient value of 0.337, T-statistic of 2.167, and p-value of 0.036. In addition, Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance with a path coefficient value of 0.125, T-statistic of 2.554, and p-value of 0.020. Communication also has a positive and significant effect on Employee Performance with a path coefficient value of 0.142, T-statistic of 3.043 and p-value of 0.054. Meanwhile, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a path coefficient value of 0.207, T-statistic of 2.856, and p-value of 0.025. Employee Motivation has the most dominant effect on Employee Performance with a path coefficient value of 1.158, T-statistic of 2.425 and p-value of 0.000. The results of this study indicate that compensation, communication, work discipline, and employee motivation can improve employee performance. Therefore, strengthening these factors is crucial for improving employee performance.

Keywords: Compensation; Communication; Work Discipline; Motivation; Performance

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung



pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada karyawan yang menjalankan peralatan tersebut.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Selain kompensasi dan Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan diberikannya disiplin dan Komunikasi terhadap para pegawai maka akan menghasilkan kinerja kerja pegawai yang mampu dan sanggup mewujudkan tujuan organisasi. Karena dengan memberikan disiplin serta komunikasi yang baik diharapkan mampu akan meningkatkan kinerja karyawan agar terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

B. KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Secara etimologi kata Manajemen diambil dari Bahasa Prancis kuno, yaitu "Management", yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2020:1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Pratama (2020:85) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama



agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

Dari berbagai definisi yang dipaparkan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Menurut Hasibuan (2017:118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja oleh perusahaan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan masing-masing tenaga kerja terhadap pencapaian perusahaan. Umam dalam Laksono (2021) menyatakan bahwa “komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan”.

Nainggolan et all (2021:3) mengatakan proses komunikasi dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mengoptimalkan peran tersebut komunikasi dalam organisasi juga perlu memperhatikan bagaimana cara, media, dalam berkomunikasi seperti komunikasi antara atasan, atasan bawahan, sesama bawahan agar tidak terjadi kesalahan dalam menyampaikan informasi maupun pesan di dalam organisasi. Untuk itu, peran dari komunikasi dalam organisasi perlu dipahami oleh seluruh pihak yang berkaitan. Jika komunikasi berjalan dengan baik, maka hubungan antara atasan dengan bawahan, sesama bawahan terjalin dengan harmonis.

Mas dan Haris (2020:7) menyatakan bahwa kata atau istilah “komunikasi” (Bahasa Inggris “communication”) berasal dari Bahasa Latin “communivatus” yang berarti “berbagi” atau “menjadi milik bersama”. Dengan demikian, kata komunikasi menurut kamus bahasa mengacu pada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Komunikasi dapat diartikan juga sebagai proses sharing diantara pihak-pihak yang melakukan aktifitas komunikasi tersebut. Umam dalam Laksono (2021) menyatakan bahwa “komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan”.

Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku,



dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja.

Silalahi & Bangun (2020).menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku. (Djarwo2020:1) Motivasi mampu dimaksudkan guna sokongan akan diri individugunamelangsungkan sesuatu yang mana bertujuan guna pencapaian suatu tujuan. Mengutip pernyataan yang mana diutarakan oleh Mc.Donald, "Motivasi ialahsuatu perubahan akan energy diri seorang yang mana tadanya ialah munculnya"feeling" serta didahului akan tanggapan terkait terdapatnya tujuan" (Sardiman, dalam (Marlina Fornita; Ismiati, Ismiati, 2021);267).

Motivasi dan belajar ialahdua aspek yang mana memiliki dampak satu sama lain. Belajar ialah sebuahperubahan perilaku secara potensial dan permanent yang mana berlangsungakanseorang guna sebuah keluaran praktik atau latihan yang mana diperkokohmelalui pemberian hadiah guna pencapaian sebuah tujuan (Handoko, 2020:78). Menurut Hasibuan (2020), motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021):2) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu. Jadi, masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. (Efnita, 2018:93). Kinerja menurut (W Enny, 2019):114) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Setya Mitra Kuliner Tempat penelitian di Jl. Pembangunan No.49, RT.2/RW.2, Cipedak, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12630 Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Sebanyak 124 Karyawan di PT. Setya Mitra Kuliner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan path analysis untuk mengukur hubungan kausal antar variabel. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan 104 Karyawan di PT. Setya Mitra Kuliner. Menurut Sugiyono (2019), sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menjadikan seluruh populasi penelitian sebagai sampel karena penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu sebanyak 104 responden. Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu data primer (observasi dan kuisioner) dan data sekunder (studi kepustakaan)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Menurut Ghazali (2020:75), Nilai signifikansi dilihat untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping. Menurut Hair et al (2017) Dengan bootstrapping tersebut dapat memperoleh nilai t (T-statistics) dan nilai p (p-value). Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang di hipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui variabel endogen yang lain. Berikut penjelasannya:

Tabel Hasil
Uji Hipotesis Direct Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Kompensasi (X1) -> Motivasi (Z)	0,381	0,343	0,157	2,634	0,008	Diterima
Komunikasi (X2) -> Motivasi (Z)	0,340	0,223	0,128	1,870	0,075	Diterima
Disiplin Kerja (X3) -> Motivasi (Z)	0,337	0,377	0,150	2,167	0,036	Diterima
Kompensasi (X1) -> Kinerja (Y)	0,125	0,100	0,064	2,554	0,020	Diterima
Komunikasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,142	0,015	0,068	3,043	0,054	Diterima
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0,207	0,207	0,081	2,856	0,025	Diterima
Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	1,158	1,065	0,061	2,425	0,000	Diterima

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan

Hasil penelitian disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Kompensasi (X1) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,634 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,008 < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifki Ali Mubaroq dan Wandy Zulkarnaen (2017) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan KaryawanKaryawan pada PT. Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung ". Penelitian menunjukkan hasil Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Komunikasi (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,870 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,075 < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endang Haryati dan Lulu Kesumadewi (2015) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan KaryawanKaryawan Pada Pt Swasti Tunggal Mandiri Medan". Penelitian menunjukkan hasil Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Disiplin Kerja (X3) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,167 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,036 < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuni Dwi Mandasar et. al. (2022) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Karyawan Karyawandan Kinerja Karyawan Pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya". Penelitian menunjukkan hasil Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan .

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Kompensasi (X1) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,554 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,020 < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari dan Tukini Tukini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA". Penelitian menunjukkan hasil Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Disiplin Kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,043 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,054 < 0,05$.



Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (2017) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT Promedrahardjo Farmasi Industri". Penelitian menunjukkan hasil Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Disiplin Kerja (X3) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,856 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,025 < 0,05$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reynaldi Abdullah, Amiruddin Husain dan Andi Faisal Bahari (2023) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar". Penelitian menunjukkan hasil Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian disimpulkan bahwa Motivasi Karyawan Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari nilai original sample adalah sebesar, 1,158 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 2,425 lebih besar dari nilai kritis t tabel 1,660 dan P-Value nilainya kurang dari 0,05 berkisar 0,0000, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

Tabel Hasil
Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ($ O/STDEV $)	P Values	Ket
Kompensasi (X1) -> Motivasi Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,367	0,364	0,167	2,198	0,028	Diterima
Komunikasi(X2) -> Motivasi Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,254	0,235	0,135	1,985	0,059	Diterima
Disiplin Kerja (X3) -> Motivasi Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,381	0,406	0,174	2,187	0,029	Diterima

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Kompensasi (X1) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Karyawan (Z) sebagai variabel intervening pada

PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,198 > 1,984$ dengan taraf signifikansi $0,0028 < 0,05$.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Disiplin Kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Karyawan (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,985 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,059 < 0,05$.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Disiplin Kerja (X3) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Karyawan (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Setya Mitra Kuliner. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,187 > 1,660$ dengan taraf signifikansi $0,029 < 0,05$.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, tentang “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan Pada PT. Setya Mitra Kuliner.”, maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Setya Mitra Kuliner.
2. Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Setya Mitra Kuliner.
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Z) pada PT. Setya Mitra Kuliner.
4. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Setya Mitra Kuliner.
5. Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Setya Mitra Kuliner.
6. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Setya Mitra Kuliner.
7. Motivasi Karyawan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Setya Mitra Kuliner.
8. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Karyawan (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT. S Setya Mitra Kuliner.
9. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi Karyawan (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT. Setya Mitra Kuliner.
10. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel *intervening* pada PT. Setya Mitra Kuliner.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah disampaikan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya dan untuk pengembangan strategi manajemen di pt setya mitra kuliner adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis, variabel kompensasi memperoleh rata-rata 4.00 yang masuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai terendah adalah Upah/Gaji dengan rata-rata 3.87 dan Indikator dengan nilai tertinggi adalah Insentif dengan rata-rata 4.12. Untuk meningkatkannya, perusahaan disarankan menyesuaikan besaran gaji agar diterima oleh beban kerja pegawai. Jika gaji pokok diperbaiki, karyawan akan merasa lebih tenang secara finansial dan menjadi lebih semangat bekerja tanpa hanya mengandalkan bonus.

2. Penguatan Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis, variabel komunikasi memperoleh rata-rata 3.99 yang masuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai terendah adalah komunikasi dengan bawahan dengan rata-rata 3.86 dan Indikator dengan nilai tertinggi adalah komunikasi dengan sesama rekan kerja dengan rata-rata 4.13. Untuk meningkatkannya, manajemen perlu membuka ruang dialog dua arah agar instruksi dari atasan lebih mudah dipahami dan aspirasi bawahan dapat terserap dengan baik. Dengan memperbaiki alur komunikasi vertikal ini, diharapkan tidak ada lagi kesalahpahaman kerja dan hubungan antara pimpinan serta staf menjadi lebih harmonis.

3. Peningkatan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja memperoleh rata-rata 3.98 yang masuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai terendah adalah tata cara kerja dengan rata-rata 3.74 dan Indikator dengan nilai tertinggi adalah kesadaran kerja dengan rata-rata 4.11. Untuk meningkatkannya, diperlukan langkah perbaikan berupa evaluasi standar prosedur (SOP) atau sosialisasi alur kerja yang lebih efektif. Dengan menyelaraskan sistem operasional dan tingginya kesadaran karyawan, perusahaan berpeluang besar meningkatkan kualitas disiplin kerja ke level yang lebih optimal.

4. Peningkatan Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4.06 yang masuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai terendah adalah efektifitas kerja dengan rata-rata 3.95 dan Indikator dengan nilai tertinggi adalah komitmen dengan rata-rata 4.14. Untuk meningkatkannya, disarankan bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi kembali alur kerja guna meminimalkan hambatan operasional, serta mengadakan pelatihan manajemen waktu atau penyediaan alat pendukung kerja yang lebih modern guna memastikan setiap tugas dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.

5. Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi karyawan memperoleh rata-rata 4.08 yang masuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai terendah adalah kebutuhan rasa aman dengan rata-rata 4.04 dan Indikator dengan nilai tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan rata-rata 4.16. Untuk meningkatkannya, pihak manajemen diharapkan dapat lebih meningkatkan jaminan keamanan kerja, baik melalui transparansi kebijakan perusahaan, jaminan kesehatan, agar motivasi kerja karyawan tetap terjaga secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Purwaningsih, P., Martini, N. N. P., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. I. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 5(1).
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA).
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi: Studi Pada Politeknik Pembangunan Pertanian Malang. Akses: *Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8-17.
- Dito, A. H., & Lataruva, E. (2010). Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Guntoro, G., Djunaedi, D., & Utami, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MARGIN ECO*, 8(1), 1-15.
- Susilowati, N. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura (Doctoral dissertation, Iain Salatiga).
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai pemediasi di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146-157.

- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: journal of management and accounting*, 4(1), 42-56.
- Dharma, R., Candana, D. M., & Arilla, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 590-604.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 3(3), 24-32.
- Kristiani, A., Putriana, L., Salim, F., Pascasarjana, S., & Pancasila, U. (2022). Pengaruh penilaian kinerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT. MMS Group Indonesia. *Jurnal Cafetaria*, 3(2), 38-50.
- Efendi, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- 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).
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.