

Analisis kompensasi, motivasi, disiplin dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi

Ria Hadian Pranata, Supardi[✉], Arman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, Riau, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.235>

Article info

Received [05-12-2022]

Revised [02-01-2023]

Accepted [09-01-2023]

A b s t r a c t

Performance is a major answer in the goals of an agency. Activities in agencies will run optimally and on target if employees can provide maximum work results. Many factors affect performance, but this study only pays attention to motivation, motivation and discipline as determining factors for whether or not employee performance is good. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of stress, motivation and discipline either partially or simultaneously on the performance of employees at class IV Bagansiapiapi port authority and port authority offices. This study uses primary and secondary data obtained by interviews, questionnaires and file research. The sample of this study were all employees, totaling 40 people. Data analysis was performed with descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests and hypothesis testing. Hypothesis testing is done by t test and F test at 5% alpha. The analytical tool used is a multiple linear regression model. Based on the results of data analysis, it can be concluded that descriptively statistically it is known that the performance of employees at the Class IV Bagansiapiapi Port Authority Office is good. The results of the assessment of employee perceptions of the perceptions received, work motivation and employee discipline at work are also good. Compensation, motivation and discipline have a significant effect both partially and simultaneously, in which case the significance value of t count and F count is lower than alpha.

Keywords: performance; ethics; motivation; discipline

A b s t r a k

Corresponding author:

Supardi

supardi.pascabangkinang@ac.id

Kinerja merupakan suatu jawaban utama dalam pencapaian tujuan sebuah instansi. Aktivitas pada instansi akan berjalan secara optimal dan tepat sasarnya apabila karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun penelitian ini hanya memperhatikan kompensasi, motivasi dan disiplin sebagai faktor penentu baik atau tidaknya kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV Bagansiapiapi. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dengan metode wawancara, kuesioner dan file riset. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 40 orang. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif statistik, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F pada alpha 5%. Alat analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat simpulkan bahwa secara deskriptif statistik diketahui kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi sudah baik. Hasil penilaian terhadap persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, motivasi kerja dan disiplin karyawan dalam bekerja juga sudah baik. Kompensasi, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan, di mana hal ini nilai signifikansi t hitung dan F hitung yang lebih rendah dari alpha.

Kata kunci: kinerja; kompensasi; motivasi; disiplin

Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi. Di mana, hal tersebut dapat di lihat dari rendahnya keluhan masyarakat atau pengguna jasa terhadap apa yang telah dikerjakan oleh pegawai yang ada di suatu organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai pada suatu organisasi mengalami penurunan, faktor tersebut datang dari internal dan eksternal yang ada pada suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, biasanya pimpinan memberikan kompensasi maupun motivasi kepada pegawai, dengan tujuan merangsang kembali kinerja pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Dengan adanya dorongan motivasi maupun kompensasi tentu diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Bagansiapiapi yang merupakan salah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Hal ini sesuai dengan (Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 36, 2012) tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Bagansiapiapi mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Berikut disajikan jenis jasa dan lamanya waktu pelayanan pada KSOP Kelas IV Bagansiapiapi.

Tabel 1. Jenis Waktu dan Tarif Pelayanan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi

| No | Jenis Pelayanan | Standar Waktu | Biaya/Tarif | Keterangan |
|----|--|------------------------------------|---|--|
| 1 | Jasa Kapal | ± 20 menit untuk setiap permohonan | 1. Rp. 79 kali GT 2. Rp. 1.254 kali GT | Berdasarkan PP 15 tahun 2016, 1. Kapal Dalam Negeri 2. Kapal Luar Negeri |
| 2 | Jasa Barang | ± 20 menit untuk setiap permohonan | 1. Rp. 550 per ton per M ³ , barang antar pelabuhan dalam negeri 2. Rp. 1.100 per ton per M ³ barang Eksport Impor | |
| 3 | Jasa Kepelabuhan Lainnya | 5 Tahun | Rp. 2.500 per M ² per tahun | |
| 4 | Jasa Kenavigasian | ± 35 menit untuk setiap permohonan | 1. Rp. 250 per GT 2. 0.034 per Get Kurs Dollar | |
| 5 | Jasa Perkapalan dan Pelautan | 2 (dua) hari | Rp. 25.000 per penerbitan sertifikat kapal | |
| 6 | Kedatangan kapal | ± 20 menit untuk setiap permohonan | Nihil | |
| 7 | Keberangkatan Kapal | ± 70 menit | Nihil | |
| 8 | Persetujuan Olah Gerak Kapal | ± 40 menit untuk setiap permohonan | Nihil | |
| 9 | Pengesahan Perjanjian Kerja Laut (PkL) | ± 30 menit untuk setiap permohonan | Nihil | |
| 10 | Pengesahan Penyijilan Awak Kapal | ± 30 menit untuk setiap permohonan | Nihil | |
| 11 | Perpanjangan Buku Pelaut | ± 30 menit untuk setiap permohonan | Rp. 10.000 Per Perpanjang Buku Pelaut | |
| 12 | Pengesahan Jurnal Kapal | ± 30 menit untuk setiap permohonan | Rp. 100.000,- Per Jurnal Pengesahan | |

Sumber: KSOP Kelas IV Bagansiapiapi

Berdasarkan dari tabel 1 terlihat bahwa rata-rata waktu pelayanan per surat permohonan sesuai standar pelayanan yang sudah ditentukan adalah antara ± 20 sampai dengan ± 35. Namun, faktanya saat pra survey, ada peneliti temukan warga masyarakat yang melakukan pelayanan jasa barang waktu pelayanan

penyelesaiannya ±2 jam namun beliau tidak menjelaskan kenapa penyebab itu terjadi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja petugas pada KSOP masih belum optimal. Hal-hal tersebut terjadi disebabkan oleh banyak faktor. Diantarnya banyak dari pegawai yang tidak memenuhi aturan-aturan yang berlaku di kantornya. Berdasarkan observasi peneliti sepanjang bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Januari 2022, selain masalah menurunnya kunjungan kapal, masalah bongkar muat diketahui bahwa Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi masih memiliki beberapa kendala, seperti permasalahan yang timbul secara intern dalam rangka pemberian pelayanan kepada para pemakai jasa, segi operasional seperti kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada wilayah kerja Pulau Halang, Sinaboy maupun Buluhala.

Kapal Patroli Bandar yang ada berupa *Speed Boat* yang kondisinya rusak dan tidak mampu mengarungi medan bergelombang apalagi tanpa bantuan SAR. Masalah bangunan Kantor Unit Penyelenggaraan Pelabuhan Wilayah Kerja Pulau Halang yang saat ini kondisinya buruk dan harus direnovasi, serta kualitas sumber daya manusia yang belum efektif terlihat dari masih kurangnya tingkat pendidikan para Pegawai yang ada di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalahnya sebagai berikut: Bagaimana kinerja karyawan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai

Konsep Kinerja

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2018) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut (Hasibuan, 2013) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang paling utama dinilai oleh perusahaan, ketika perusahaan ingin mengoptimalkan laba yang dimiliki oleh perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya menurut (Abdullah, 2018) sebagai berikut: (1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi, motivasi dan komitmen individu. (2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. (4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. (5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Kemudian menurut (Mangkunegara, 2018) yang merumuskan bahwa: (1) Human performance = Ability + motivation. (2) Motivation = Attitude + Situation. (3) Ability = Knowledge + Skill.

Dari rumusan diatas dapat dijelaskan bahwa (1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). (2) Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sementara itu (Abdullah, 2018) menjelaskan indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dari indikator-indikator diatas dapat dijelaskan: (1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit. (3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian, tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap kantor.

Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu imbalan yang dikeluarkan oleh perusahaan, dengan harapan imbalan ini nanti akan dapat dijadikan atau mempunyai timbal balik kepada perusahaan, dengan cara kinerja pegawai yang meningkat. Artinya, perusahaan akan memberikan kompensasi, atau mengeluarkan sejumlah uang untuk para pegawai yang tentu saja memenuhi aturan instansi. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. (Handoko, 2016), mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu untuk memenuhi kebutuhannya. Jika kompensasi yang diterima pegawai semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statusnya semakin baik dan penuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Dari penjabaran di atas dapat di definisikan, bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik itu berupa uang, maupun jasa, dalam bentuk yang tetap.

Tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu: (1) Menghargai prestasi kerja, pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. (2) Mempertahankan pegawai, dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. (3) Memperoleh pegawai yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak. (4) Pengendalian biaya, dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. (5) Memenuhi peraturan, sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan, suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh (Nugraha & Tjahjawati, 2018) adalah:

1. Gaji, imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif, penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus, pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Upah, pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja
5. Premi, sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
6. Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
7. Asuransi, merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggungjawab hukum kepada pihak.

Konsep Motivasi

Motivasi menurut (Hasibuan, 2013) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka di sini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.

Menurut (Handoko, 2016), ada beberapa level (tingkatan) dalam motivasi, yaitu: (1) Level paling rendah, level spirit, yaitu menghadiri AMT (*Achievement Motivation Training*). (2) *Level mindset*. Pengaturan pada pikiran, ini dilakukan oleh diri sendiri untuk menciptakan semangat dan motivasi untuk diri sendiri. (3) *Level skill and job*. Kemampuan dalam pekerjaan. (4) Level yang tertinggi adalah *Level power* (Energi).

Jenis motivasi dapat dibedakan atas motivasi intrinsik, yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya (Winardi, 2004), dan jenis motivasi kedua adalah motivasi ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya atau temannya.

Menurut (Hasibuan, 2013) mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut: (1) Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada pegawai. (2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja.

Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2014) indikator motivasi adalah: (1) Kerja keras, pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawab. (2) Orientasi masa depan, ini didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan. (3) Tingkat cita-cita yang tinggi dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya. (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal. (5) Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya. (6) Ketekunan didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik. (7) Rekan kerja yang dipilih saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya di mana semakin baiknya hubungan yang diberikan. (8) Pemanfaatan waktu oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

Konsep Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Rivai, 2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, atau pencucian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. (Daly, 2015) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain: (1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. (2) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. (3) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakunya. Tindakan disiplin berlaku bagi semua, kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi pimpinan. Menurut (Mangkunegara, 2018) bahwa bentuk disiplin kerja yaitu: (1) Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. (2) Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. (3) Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, (Hasibuan, 2013) menyebutkan 8 indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, tergantungnya salah satu saja dari faktor ini maka jelas akan membuat ketidakdisiplinan. Indikator tersebut adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

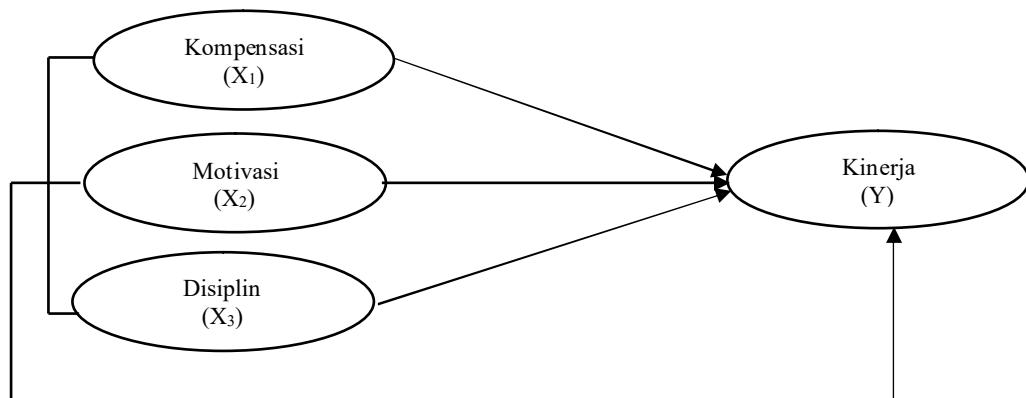
Penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pemah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, berikut disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut. (Nugraha & Tjahjawati, 2018) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan lapangan secara keseluruhan sudah besar karena bernilai 3,64 dan berada pada interval tinggi/besar yaitu 3,41-4,20. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.

(Ariesa et al., 2020), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Riset ini menguji pengaruh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Kinerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kompensasi yang belum memuaskan, pengawasan yang masih belum optimal dan disiplin kerja yang belum baik. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

(Rismawati et al., 2021), yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Salah Satu Perusahaan *Outsourcing* Di Kota Bandung). Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori cukup baik. Namun demikian masih ada pernyataan yang memiliki skor terendah dengan kategori cukup baik. Dan nilai rata-rata terendah kedua pada kategori cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki berada pada kategori cukup baik. Namun demikian masih ada pernyataan yang memiliki skor terendah berada pada kategori kurang baik. Dan nilai rata-rata terendah kedua berada pada kategori kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Namun demikian masih ada pernyataan yang memiliki skor terendah berada pada kategori cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah kedua berada pada kategori cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

(Istifadah & Santoso, 2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan H1 diterima. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H2 diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H3 diterima

Model Penelitian



Gambar 1. Model penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompenasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Kompenasi, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi, motivasi, dan disiplin sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan yang akan dimulai pada bulan Juni-Agustus 2022. Adapun populasi yang digunakan oleh peneliti adalah pegawai tetap di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi, yang berjumlah 40 orang dan semuanya dijadikan sampel. Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji simultan (Uji-F) dan uji parsial (uji-t), yang diperoleh melalui analisis regresi linear berganda, dengan persamaan: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$, di mana: Y = Kinerja Pegawai, X_1 = Kompenasi, X_2 = Motivasi, X_3 = Disiplin, α = Konstanta, β_1, β_3 = Koefisien Regresi, ϵ = Error Term atau faktor pengganggu.

Tahapan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas, dengan kriteria: Jika signifikansi rhitung $\geq \alpha$ (0.05) maka dinyatakan item tersebut valid. Jika signifikansi rhitung $< \alpha$ (0.05) maka dinyatakan item tersebut tidak valid. Setelah melakukan uji validitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *alpha crounbach*, dan kriteria pengujian reliabilitas: Jika *alpha crounbach* ≥ 0.5 berarti semua item yang valid dinyatakan reliabel. Jika *alpha crounbach* < 0.5 berarti semua item yang valid dinyatakan tidak reliabel.
2. Pengujian Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas, Pengujian dilakukan dengan menggunakan Kurva Normal *P-P Plot of Regression Residual Standardized*. Kriteria Pengujian Jika nilai-nilai *residual* menyebar di sepanjang garis diagonal dari kurva normal *P-P Plot of Regression Residual Standardized*, maka dikatakan asumsi normalitas terpenuhi atau model layak. Jika nilai-nilai *residual* tidak menyebar di sepanjang garis diagonal dari kurva normal *P-P Plot of Regression Residual Standardized*, maka dikatakan asumsi normalitas tidak terpenuhi atau model tidak layak.
 - b. Uji Multikolinieritas, Pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai *tollerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kriteria pengujian: Jika nilai *Tollerance* berada di sekitar 1 dan nilai

VIF mendekati 1 maka model bebas masalah multikolinieritas dan layak sebagai alat analisis. Jika nilai *Tollerance* lebih besar 1 dan nilai VIF tidak mendekati 1 maka dikatakan model terdapat masalah multikolinieritas atau model tidak layak dijadikan sebagai alat analisis.

- c. Uji Heteroskedastisitas, Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan kurva *scutter-plot*, dengan kriteria pengujian: Jika nilai residual dari regresi linear berganda menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu dalam kurva *scutter-plot*, maka model regresi linear berganda dinyatakan bebas masalah heteroskedastisitas atau model layak digunakan sebagai alat analisis. Jika nilai residual dari regresi linear berganda menyebar secara tidak acak atau membentuk pola tertentu dalam kurva *scutter-plot*, maka model regresi linear berganda dinyatakan ada masalah heteroskedastisitas atau model dinyatakan tidak layak digunakan sebagai alat analisis.
3. Pengujian Hipotesis
- a. Uji Simultan, Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi F hitung dengan alpha, kriteria: Jika signifikansi F hitung $\leq \alpha$ ($\alpha=0.05$) dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Jika signifikansi F hitung $> \alpha$ ($\alpha=0.05$) dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.
 - b. Uji Parsial, Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi t hitung dengan alpha, kriteria pengujian: Jika signifikansi t hitung $\leq \alpha$ ($\alpha=0.05$) dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Jika signifikansi t hitung $> \alpha$ ($\alpha=0.05$) dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.
 - c. Koefisien Korelasi dan Determinasi, Koefisien korelasi (R) bertujuan memperlihatkan kuat atau lemah hubungan antara variabel independen (kompensasi, motivasi dan kinerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Interval koefisien korelasi adalah $-1 \leq R \leq 1$ Kriteria penilaian: Jika nilai R mendekati 1, maka dikatakan terdapat hubungan kuat antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin dengan kinerja pegawai. Jika nilai R menjauhi 1, maka dikatakan terdapat hubungan lemah antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin dengan kinerja pegawai.

Hasil dan diskusi

Pada penelitian ini, identitas responden yang diperhatikan adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan responden dan lama bekerja. Ke empat identitas responden ini dianggap dapat memberikan gambaran secara singkat dan jelas tentang ketepatan penggunaan responden sebagai nara sumber atau sumber informasi utama untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Pada hasil penelitian terlihat bahwa sampel lebih di dominasi dengan karyawan laki-laki dengan mayoritas berusia diatas 35 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi lebih membutuhkan karyawan laki-laki. Kondisi ini dapat saja dipahami, karena lokasi dan jenis layanan yang disediakan oleh instansi ini.

Kemudian dari tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi berpendidikan setingkat SMA atau sederajat. Kondisi ini menggambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan masih dalam kategori menengah. Tingkat pendidikan juga akan mempengaruhi hasil kerja karyawan, maka dari itu pimpinan pada instansi ini sebaiknya melakukan peninjauan terhadap tingkat pendidikan karyawannya, agar diperoleh karyawan yang berkualitas, kompeten dan ahli di bidangnya masing-masing. Karena dengan karyawan yang berkualitas, maka hasil kerja dapat dimaksimalkan dan kinerja instansi pun akan optimal. Kemudian dapat juga diperhatikan masa kerja dapat menggambarkan baik atau tidaknya pemahaman karyawan terhadap job kerjanya masing-masing. Semakin lama seorang karyawan berada pada suatu posisi, maka akan semakin berpengalaman dan profesional mereka dalam bidang tersebut dan sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh mayoritas karyawan sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Hasil ini menggambarkan bahwa pengalaman kerja karyawan sudah baik dan karyawan dapat dengan baik memahami job kerjanya masing-masing. Dengan sudah lamanya karyawan bekerja pada instansi ini, diharapkan karyawan sudah profesional dalam bekerja sehingga hasil kerja mereka sudah optimal.

Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif statistik terhadap masing-masing variabel penelitian. Pada bagian pertama adalah variabel kinerja. Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan beberapa indikator, setiap indikator dijabarkan ke beberapa pernyataan yang dinilai dengan menggunakan skala likert 1-5. Dari hasil tanggapan responden diperoleh nilai rata-rata dari total skor tanggapan responden terkait dengan pernyataan untuk menilai kinerja karyawan dan diperoleh nilai sebesar 3,83 dengan kriteria baik. Hasil ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi baik. Jika diperhatikan dari beberapa indikator seperti kualitas hasil pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas karyawan dalam bekerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan dalam periode waktu tertentu. Kompensasi sering menjadi pertimbangan bagi seorang individu untuk memulai suatu pekerjaan. Menilai bagaimana tanggapan karyawan tentang kompensasi yang mereka terima, maka digunakan beberapa indikator. Dari hasil penelitian diperoleh nilai skor rata-rata dari tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut, diperoleh sebesar 3.68 dengan kriteria baik. Hasil ini menjelaskan bahwa secara umum karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi mengatakan kompensasi yang mereka terima sudah baik artinya sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Selanjutnya tanggapan responden terhadap variabel motivasi. Penilaian terhadap motivasi kerja karyawan juga dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator yang dijabarkan kerdalam pernyataan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor nilai rata-rata dari total skor tanggapan responden diperoleh sebesar 3.83 dengan kriteria baik. Nilai ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Dan bagian terakhir disiplin kerja yaitu tingkat ketaatan seseorang terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu instansi, di mana setiap pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan maka akan diterapkan sanksi. Pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini digunakan beberapa indikator yang dijabarkan dalam pernyataan dan tanggapan responden terhadap pemyataan. Tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Di mana nilai skor rata-rata tanggapan responden diperoleh sebesar 3.73 dengan kriteria setuju atau baik. Hasil ini menjelaskan secara umum karyawan menyatakan atau memiliki persepsi dan penilaian bahwa sudah memiliki disiplin kerja yang baik dan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi tersebut.

Tahapan selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian validitas terhadap pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel yang diamati pada penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa variabel kinerja yang diukur dengan dua belas pernyataan, di peroleh empat pernyataan tidak valid. Pengujian validitas untuk variabel kompensasi, dari hasil pengolahan data, maka diketahui bahwa satu pernyataan tidak valid yaitu pernyataan ke sebelas yang memiliki nilai signifikansi rhitung sebesar 0.985, di mana nilai ini lebih besar dari nilai alpha ($\alpha=0.05$). Oleh karena variabel kompensasi hanya ditentukan dengan sebelas pernyataan, dan pernyataan ke sebelas dinyatakan gagal dan harus dikeluarkan untuk analisis berikutnya.

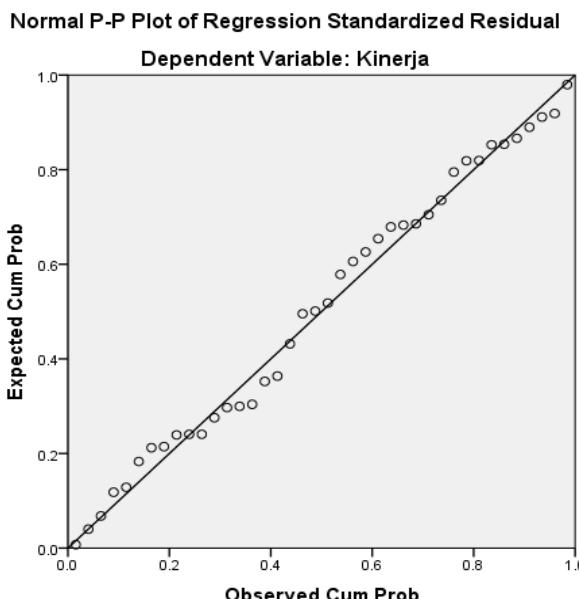
Hasil pengujian validitas untuk indikator yang berkaitan dengan variabel motivasi diketahui dua pernyataan tidak valid yaitu pernyataan ke sepuluh dengan nilai signifikansi rhitung sebesar 0.291 dan pernyataan ke sebelas dengan nilai signifikansi rhitung sebesar 0.064, kedua pernyataan tersebut memiliki nilai signifikansi rhitung yang lebih besar dari alpha ($\alpha=0.05$). Hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja diketahui dua pernyataan tidak valid yaitu pemyataan ke sebelas dengan nilai signifikansi sebesar 0.063 dan pernyataan ke dua belas dengan nilai signifikansi rhitung sebesar 0.713, kedua pernyataan tersebut memiliki nilai signifikansi rhitung yang lebih besar dari alpha ($\alpha=0.05$). Maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja hanya ditentukan sepuluh pernyataan, dan dua pernyataan dinyatakan gagal dalam menilai disiplin kerja.

Setelah dilakukan pengujian validitas terhadap semua pernyataan dari masing-masing variabel penelitian, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas. Hasil pengolahan pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 : Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Jumlah Pernyataan | | Alpha Cronbach's | Cutoff | Keterangan |
|----|------------|-------------------|-------|------------------|--------|------------|
| | | Valid | Gagal | | | |
| 1 | Kinerja | 8 | 4 | 0.855 | 0.050 | Reliabel |
| 2 | Kompensasi | 11 | 1 | 0.711 | | Reliabel |
| 3 | Motivasi | 10 | 2 | 0.804 | | Reliabel |
| 4 | Disiplin | 10 | 2 | 0.869 | | Reliabel |

Dari tabel 2 dapat diketahui hasil penilaian reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini, di mana indikator yang valid dari masing-masing variabel yaitu variabel kinerja, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sudah reliabel karena ke empat variabel tersebut memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari 0.5. Tahapan analisis selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari pengujian normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan memperhatikan kurva *P-P Plot of Regression Standardized of Residual*, kriteria pengujian sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian normalitas sebagai berikut.



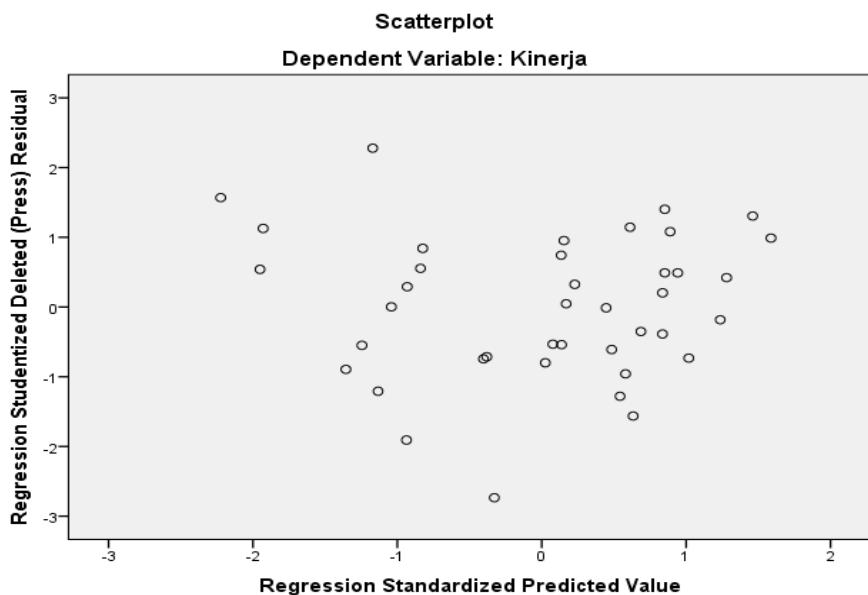
Gambar 2 : Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa ke empat puluh nilai residual regresi linear berganda menyebar di sepanjang garis diagonal pada kurva *P-P Plot of Regression Standardized of Residual*, dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai residual dari regresi linear berganda sudah berdistribusi normal. Artinya model regresi linear berganda yang digunakan sebagai alat analisa sudah dinyatakan lolos uji normalitas, atau model layak digunakan sebagai alat analisis. Pengujian asumsi klasik kedua dalam penelitian ini adalah pengujian multikolinieritas. Hasil pengolahan data untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

| No | Variabel | Tollerance | VIF | Kesimpulan |
|----|------------|------------|-------|-------------------------|
| 1 | Kompensasi | 0.937 | 1.067 | Bebas Multikolinieritas |
| 2 | Motivasi | 0.909 | 1.100 | |
| 3 | Disiplin | 0.963 | 1.038 | |

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 diketahui bahwa nilai *tollerance* untuk ketiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja mendekati satu dengan nilai VIF yang berada disekitar satu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam model regresi linear berganda tidak teradapat kasus multikolinieritas, sehingga model layak digunakan sebagai alat analisis atau pengujian hipotesis. Berarti hasil ini menjelaskan asumsi klasik kedua sudah terpenuhi. Asumsi klasik ketiga adalah model bebas dari kasus heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan mengamati kurva *scutter plot*, di mana kriteria pengujian sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini.



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa data dalam kurva *scutter plot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam model regresi linear berganda pada penelitian ini tidak terjadi kasus heteroskedastisitas. Artinya bahwa data yang digunakan berasal populasi yang sama atau homogenitas. Dengan demikian asumsi klasik ketiga sudah terpenuhi dan model dinyatakan layak digunakan sebagai alat analisis atau alat pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji t dan uji F pada alpha 5% ($\alpha=0.05$) yang diperoleh melalui regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.00. Ringkasan hasil pengolahan data untuk regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

| No | Variabel | Koefisien | t-hitung | Signifikansi | Keterangan |
|------------------|-------------------------|----------------------------|----------|---------------------|------------|
| 1 | Konstanta (β_0) | 45.563 | - | - | |
| 2 | Kompensasi (X1) | 0.536 | 3.288 | 0.003 | Signifikan |
| 3 | Motivasi (X2) | 0.427 | 2.296 | 0.014 | Signifikan |
| 4 | Disiplin (X3) | 0.317 | 2.201 | 0.042 | Signifikan |
| F Hitung = 4.697 | | Signifikansi F hit = 0.025 | | n = 40 | |
| R = 0.813 | | R Square = 0.661 | | RSquare adj = 0.659 | |

Dari tabel 4 diatas dapat disajikan persamaan regresi linear berganda: $Y= 45.563 + 0.536X_1 + 0.427X_2 + 0.317X_3$. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Artinya setiap terjadi peningkatan kompensasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi t hitung variabel kompensasi yang lebih rendah nilai alpha. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa memang benar kompensasi merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Martinus, 2016) dengan hasil penelitian yang didapatkan adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha & Tjahjawati, 2018), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat.

Memberikan perhatian kepada pegawai dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kompensasi yang diterima oleh pegawai merupakan cerminan dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi. Dengan memberikan

kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memotivasi dan memacu semangat serta kreatifitas sehingga pegawai tersebut akan mempunyai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataan dilapangan selama penelitian diketahui bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi saat ini selain gaji pokok, tunjangan keluarga, asuransi kesehatan, pimpinan juga memberikan kompensasi seperti berbagai bentuk insentif pada karyawan yang berprestasi. Dan, bentuk kompensasi lain yang diterima karyawan adalah adanya promosi jabatan bagi karyawan yang memberikan hasil kerja yang maksimal atau karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2.296 dengan nilai signifikansi sebesar 0.014. Hasil ini menggambarkan bahwa nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari alpha yaitu $0.014 < 0.05$, oleh karena itu hipotesis kedua penelitian ini diterima pada tingkat keyakinan 95%. Artinya hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memang benar merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Artinya setiap terjadi kenaikan motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Pancasasti, 2022) yang mempublikasikan hasil penelitian dalam bentuk jurnal. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan cara menganalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Adapun hasil yang di dapatkan bahwa, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya motivasi kerja memiliki beberapa tujuan untuk meningkatkan kerja keras dan semangat karyawan, yaitu untuk mendorong gairah serta semangat kerja para karyawan terutama dalam perusahaan, meningkatkan moral serta kepuasan kerja dari karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, mampu mempertahankan loyalitas serta kestabilan karyawan, para karyawan menjadi lebih disiplin, sehingga masalah absensi menjadi turun, untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang baik, untuk meningkatkan daya kreatifitas serta partisipasi karyawan dan untuk membuat para karyawan memiliki sikap tanggungjawab tinggi terhadap pekerjaan yang mereka ambil. Oleh karena itu motivasi kerja memiliki banyak peran dan manfaat pada perusahaan atau instansi di mana karyawan tersebut bekerja.

Hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2.201 dengan nilai signifikansi sebesar 0.042. Hasil ini menggambarkan bahwa nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari alpha yaitu $0.042 < 0.05$, oleh karena itu hipotesis ke tiga penelitian ini diterima pada tingkat keyakinan 95%. Artinya hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin memang benar merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t hitung yang lebih rendah dari alpha. Artinya jika semakin disiplin karyawan dalam bekerja, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang disiplin, dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang diberikan dan sesuai dengan peraturan yang ada.

Hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rovinda & Syarifuddin, 2021). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, disiplin kerja termasuk dalam kategori baik, begitu juga dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori baik dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Disiplin menunjukkan suatu kondisi sikap hormat yang dimiliki oleh karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2016) manfaat disiplin kerja adalah tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Hipotesis ke empat menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 4.697 dengan nilai signifikansi sebesar 0.025. Hasil ini menjelaskan bahwa memang benar terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersamaan dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi F hitung lebih rendah dari alpha yaitu $0.025 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ke empat dalam penelitian ini juga dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2020), di mana mereka melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Maka perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi, meningkatkan disiplin kerja, memberikan dorongan/motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan bersama. Namun hasil penelitian ini belum sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Pancasasti, 2022). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech dan kompensasi yang diberikan tidak memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua, disiplin kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech dan jika karyawan menerapkan disiplin kerja yang ditetapkan, maka berdampak dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech, Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan

Selanjutnya dapat dilihat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya melalui koefisien korelasi. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.813. Ini menjelaskan bahwa antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan kuat positif sebesar 81.3%. Pada bagian terakhir dapat dilihat besar atau kecilnya kontribusi variabel independen (kompensasi, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dapat digunakan koefisien determinasi (adj R²). Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai adjR² sebesar 0.659. Hasil ini menjelaskan bahwa variasi naik atau turunnya kinerja karyawan sebesar 65.9% ditentukan oleh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 34.1% lagi kinerja ditentukan oleh variabel lain diluar model atau variabel yang tidak diamati pada penelitian ini. Kemudian juga diperhatikan dari ketiga variabel bebas yang diteliti dan terbukti dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi, maka diketahui variabel kompensasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari koefisien regresi variabel kompensasi yang lebih besar dari variabel motivasi dan disiplin kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi sudah baik. Hasil penilaian terhadap persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, motivasi kerja dan disiplin karyawan dalam bekerja juga sudah baik. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara parsial di mana nilai signifikansi t hitung variabel kompensasi lebih rendah dari nilai alpha. Artinya semakin meningkat kompensasi yang diterima karyawan maka akan kinerja karyawan juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian hipotesis pertama diterima pada tingkat keyakinan 95%. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara parsial di mana nilai signifikansi t hitung variabel motivasi lebih rendah dari nilai alpha. Artinya semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian hipotesis kedua diterima pada tingkat keyakinan 95%. Artinya motivasi memang merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara parsial di mana nilai signifikansi t hitung variabel disiplin kerja lebih rendah dari nilai alpha. Artinya semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian hipotesis ke tiga diterima pada

tingkat keyakinan 95%. Artinya disiplin memang merupakan faktor penentu kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan disiplin terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Bagansiapiapi, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara simultan di mana nilai signifikansi F hitung lebih rendah dari alpha, dengan demikian hipotesis ke empat pada penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Kemudian hasil ini juga didukung oleh koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.659 atau 65.9% variasi naik atau turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin, sedangkan 34.1% lagi kinerja karyawan ditentukan oleh faktor lain di luar model.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2018). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan* (2nd ed.). Aswaja Pressindo.
- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3599>
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 84–94.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BFEE.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Lestari, A., Rusman, T., & Maydiantoro, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 69–80.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 11 th). PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 36. (2012). *Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Bagansiapi*.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2014). *Manajemen personalia* (11th ed.). BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Rovinda, P. S., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(1), 56–71. <https://doi.org/10.25139/jabi.v5i1.3734>
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 1–14. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). PRENADAMEDIA GROUP.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen perilaku organisasi*. Kencana.