

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Jakarta Pusat)

Ayu Abiyasih¹, Ellin Herlina², Eman Sulaiman³, Hartanto Halim⁴, Wety Kurniawati⁵

^{1,2,3,4,5} Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karir terhadap kinerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 67 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Motivasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan terintegrasi yang mempertimbangkan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karir secara bersamaan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri teknologi informasi dan komunikasi.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Karir, Kinerja Karyawan, Industri TIK*

Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation, work discipline, and career motivation on the performance of PT employees. Supra Primatama Nusantara (Biznet) Central Jakarta. The research method used is quantitative with an associative approach. The research sample consisted of 67 employees selected using simple random sampling techniques. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS software. The research results show that: (1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance; (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance; (3) Career motivation has a positive and significant effect on employee performance; (4) Compensation, work discipline and career motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

This research concludes that an integrated approach that considers compensation, work discipline, and career motivation simultaneously can have a more significant impact on improving employee performance. The implication of this research is the need for a holistic human resource management strategy to improve employee performance in the information and communication technology industry.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Career Motivation, Employee Performance, ICT Industry*

Copyright (c) 2026 Ayu Abiyasih

✉ Corresponding author :

Email Address : radenayuabiyasih@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada era transformasi digital mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan strategi bisnis, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan secara optimal. Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) merupakan perusahaan penyedia layanan internet dan infrastruktur digital yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan di tengah meningkatnya kebutuhan layanan digital. Hasil pra-survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa 37% responden menyatakan tidak puas terhadap kinerja karyawan, sedangkan 25% lainnya memberikan penilaian ragu-ragu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum berada pada tingkat yang optimal.

Permasalahan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karier. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa persepsi negatif terhadap kompensasi mencapai 36%, disiplin kerja sebesar 43% (gabungan responden ragu-ragu dan tidak setuju), sedangkan motivasi karier mencapai 39%. Temuan tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam sistem penghargaan perusahaan, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta dorongan karyawan dalam mengembangkan kariernya.

Secara teoritis, kompensasi yang adil mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, motivasi karier berperan sebagai pendorong individu untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Ketiga faktor tersebut diperkirakan memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil penelitian pada berbagai sektor industri masih menunjukkan temuan yang beragam sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan yang bergerak di bidang layanan digital, khususnya PT Supra Primatama Nusantara (Biznet).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karier terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karier terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Jakarta Pusat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Jakarta Pusat. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampling yang telah ditetapkan dalam tesis dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, yang didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Variabel independen dalam penelitian terdiri atas kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi karier (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26 melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh indikator penelitian memiliki nilai korelasi di atas nilai kritis sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga memperlihatkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi karier, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,905; 0,960; 0,939; dan 0,942. Nilai tersebut melebihi batas minimum 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan model regresi memenuhi seluruh persyaratan analisis. Data residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -4,197 + 0,210X_1 + 0,389X_2 + 0,439X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karier memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pada setiap variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki nilai t

sebesar 3,467 dengan signifikansi 0,001, sedangkan motivasi karier memiliki nilai t sebesar 10,891 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu, kompensasi memiliki koefisien positif namun belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik dalam model regresi berganda ($t = 1,465$; Sig. = 0,148).

Pengujian simultan menggunakan uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 66,586 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, serta memiliki tanggung jawab yang lebih baik. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Motivasi karier juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tujuan karier yang jelas serta memperoleh kesempatan pengembangan diri akan terdorong untuk meningkatkan kompetensi, bekerja lebih optimal, dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Hasil ini mendukung teori perkembangan karier Donald Super yang menjelaskan bahwa motivasi dalam pengembangan karier menjadi pendorong utama peningkatan prestasi kerja.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, kompensasi memiliki koefisien regresi positif namun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model regresi berganda. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tersebut dimungkinkan karena sebagian besar karyawan lebih mempertimbangkan kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja, maupun kedisiplinan dibandingkan besarnya kompensasi yang diterima.

Meskipun demikian, ketika diuji secara simultan, ketiga variabel mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi antara sistem kompensasi yang memadai, penerapan disiplin kerja yang konsisten, dan motivasi karier yang tinggi.

Kutipan dan Acuan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2015), kompensasi terdiri atas gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Pemberian

kompensasi yang adil diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap norma dan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Motivasi karier merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan, mencapai tujuan karier, dan memperoleh prestasi kerja yang lebih baik. Indikator motivasi karier meliputi tujuan karier yang jelas, keinginan untuk berkembang, dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penulisan Daftar Pustaka

Daftar Pustaka merupakan daftar karya tulis yang dibaca penulis dalam mempersiapkan artikelnya dan kemudian digunakan sebagai acuan. Artikel ilmiah, daftar pustaka harus ada sebagai pelengkap acuan dan petunjuk sumber acuan. Penulisan daftar pustaka mengikuti aturan dalam pedoman ini. Penulisan daftar pustaka menggunakan aplikasi pengutipan otomatis (mendeley, Zetero, dan sejenisnya)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) Jakarta Pusat. Sebaliknya, kompensasi memiliki hubungan positif, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial dalam model regresi berganda.

Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi karier terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan sistem kompensasi yang adil, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pengembangan motivasi karier karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) agar lebih memprioritaskan penguatan budaya disiplin kerja dan pengembangan karier karyawan, disertai evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi sehingga mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara berkelanjutan.

Referensi :

- Agus Wibowo (2020), Teori Organisasi Penerbit :Yayasan Prima Agus Teknik Semarang
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover
- Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Bunga Permata Sari (2022), Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten,

- Dodi Hendra Silaen (2023), The influence of compensation, work motivation and work discipline on the performance of employees in administrative department with work loyalty as an intervening variable at the airport authority office in Medan region II
- Deni Candra Purba, 2019 Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara Republik Indonesia Cabang Manado
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ferdinan, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Thesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. UNDIP.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Career Management* (4th ed.). Sage Publications.
- Hair, Joseph E, J., & Al., E. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling {PLS-SEM}*. SAGE Publications, Inc.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hima Barima, 2021 Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal Perwira,
- Kanfer, R. (1993). *Work motivation: Identifying what makes people tick*. American Psychological Association. London, M. (1983). *Toward a theory of career motivation*
- Manullang M, Pakpahan M, dan Maisyarah R , 2018. *Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Medan: Cita Pustaka
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*
- Prikshat, V., Rajesh, 2021 The growth satisfaction in jobs among hospitality employees: the role of transformational leadership, interpersonal communication satisfaction and trust. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor pt. Dua kuda indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Rensi Suryanti 2024, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2016). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset.
- Sufianti, 2015 Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja dosen di sekolah tinggi pariwisata bandung
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Andi Publisher.

- Sudaryo Yoyo. (2019). manajemen sumber daya manusia. Penerbit Andi Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sumardjo, Mahendra dan Donni Juni Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta Robbins, Stephen P., 2016. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Suhardi_rasiman , 2019 Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening