

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA TENDIK PADA UAD YOGYAKARTA****Yeni Lestari¹, Ema Nurmay², Abdul Choliq Hidayat³**

Universitas Ahmad Dahlan

lestariyeni1004@gmail.com¹, ema.nuryama@mgm.uad.ac.id²,abdul.hidayat@mm.uad.ac.id³**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja tendik semua staff pegawai tetap bagian akademis pada UAD Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh tendik kampus satu, kampus dua, kampus tiga, kampus empat dan kampus lima pada UAD Yogyakarta. Teknis pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin karena populasi sudah diketahui secara pasti. Sampel dalam penelitian ini adalah 197 orang tendik pada UAD Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample random sampling sebagai metode pengumpulan data. Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Ketiga variabel yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi teori dan praktek bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kompenasi, Kinerja**Abstract**

This study aims to determine the influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on the performance of all permanent academic staff employesss as UAD Yogyakarta. The population of this study consists of all staff members in campus one, campus two, campus three, campus four, and campus five at UAD Yogyakarta. The sample measurement technique uses the Slovin formula because the population is known with certainty. The sample in this study consists of 197 staff members at UAD Yogyakarta. The sampling technique used is random sampling as a method of data collection. Hypothesis testing is conducted using multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the study indicate that Work Discipline has a positive and significant effect on performance, Work Motivation has a positive and significant effect on performnce, and Compensation has a positive and significant effect on performance. The three variabls,

How to cite:Yeni Lestari¹, Ema Nurmay², Abdul Choliq Hidayat² (2023), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tendik pada UAD Yogyakarta, (5) 8,
<https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416>**E-ISSN:**[2684-883X](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416)**Published by:**[Ridwan Institute](https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416)

Work Discipline, Work Motivation, and Compensation, simultaneously have a positive and significant effect on performance. The results of this study are expected to contribute to the theory and practice of organizations in improving performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Compensation, Performance .*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menyelenggarakan organisasi, meningkatkan kemampuan dan pengalaman tenaga kependidikan (Tendik) semua staff pegawai tetap bagian akademis pada Universitas Ahmad Dahlan (UAD) menjalankan tugas dan fungsi yang harus dikelola secara efektif (Gunawan et al., 2022). SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perkembangan suatu organisasi, kualitas yang baik diperoleh jika organisasi sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan dan kemampuan Tendiknya. Suatu organisasi harus memiliki orang-orang dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggungjawab dan tata kerjanya.

Sumber Daya Manusia UAD Yogyakarta, merupakan bagian penting dalam menunjang kualitas dan prestasi perguruan tinggi tersebut. SDM yang berkualitas akan membantu UAD dalam mencapai tujuannya dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompleks dan berkembang. Tendik merupakan komponen SDM yang penting di UAD dan memainkan peran yang sangat kritis dalam menjamin kualitas layanan dan pelaksanaan tugas-tugas berhubungan dengan kegiatan akademis dan non-akademis. SDM merupakan aset penting bagi setiap organisasi, SDM yang berkualitas dapat mempengaruhi kinerja dan produktifitas organisasi secara bersama. Penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Tendik di UAD memastikan faktor-faktor tersebut memiliki dampak positif pada pencapaian mereka.

Kinerja Tendik adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Tendik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Totong Endang S & Elliana Sari, 2019). Kinerja merupakan faktor yang sangat signifikan dalam mempengaruhi profitabilitas organisasi (Bevan, 2012). Kinerja dapat dalam bentuk produktivitas, efisiensi, kualitas dan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau target yang ditentukan. Dalam organisasi, kinerja Tendik sangat penting karena mempengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi. Manajemen harus memperhatikan dan mencari solusi untuk menaikkan kinerja Tendik supaya dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan mempertahankan kompetitif pasar.

Kinerja Tendik UAD Yogyakarta dapat didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan efektif dan efisien. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi serta membantu mencapai tujuan. Tujuan organisasi yang optimal dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai organisasi melalui hasil kerja seluruh Tendik. Kinerja Tendik menjadi salah satu penilaian

penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu sistem yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja Tendik penting bagi organisasi karena mengarahkan pada kesuksesan bisnis dan juga penting bagi individu karena menyelesaikan tugas dapat menjadi sumber kepuasan Tendik itu sendiri (Muchhal, 2014). Kinerja Tendik merupakan hasil dari tugas dan aktivitas yang dilakukan sehingga memegang peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja yang baik dapat membantu UAD menjaga kualitas pelayanan dan mempertahankan posisi kompetitif dalam persaingan pasar. Kinerja Tendik juga mempengaruhi kepuasan yang menjaga tingkat retensi dan mempermudah perekrutan Tendik baru. Manajemen harus memperhatikan dan memfokuskan upaya untuk meningkatkan kinerja agar dapat memastikan keberlangsungan dan keberhasilan UAD. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Tendik dalam memastikan keberlangsungan dan keberhasilan pada UAD Yogyakarta meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi.

Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dalam organisasi yang berkaitan dengan ketidakhadiran, kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja dan lain sebagainya (Koopmans et al., 2014). Adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran proses tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik bagi terwujudnya tujuan organisasi (Andriansyah, 2022). Disiplin Kerja adalah tingkat kepatuhan dan konsistensi individu dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai aturan dan standar organisasi. Disiplin kerja menunjukkan tingkat komitmen individu maupun organisasi terhadap pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja merupakan faktor penting bagi kinerja dan produktivitas organisasi, karena mempengaruhi tingkat kehadiran dan kepatuhan Tendik terhadap waktu dan tugas yang ditentukan, mempengaruhi tingkat kualitas pekerjaan dan efisiensi organisasi. Manajemen harus memperhatikan Disiplin Kerja dan melakukan berbagai tindakan untuk meningkatkan Disiplin kerja. Tindakan tersebut meliputi memberikan imbalan dan sanksi, menjaga lingkungan kerja yang baik, memberikan Motivasi Kerja dan dukungan kepada Tendik.

Motivasi Kerja didefinisikan sebagai proses internal, individu, introspektif yang memberi energi, mengarahkan dan mendukung perilaku tertentu (Zlate & Cucui, 2015). Motivasi Kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan memenuhi tujuannya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari lingkungan kerja. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda dan pemahaman akan motivasi sangat penting bagi instansi dan manajemen dalam memfasilitasi lingkungan kerja yang memotivasi, salah satu faktor yang dapat memotivasi Tendik yaitu Kompensasi.

Kompensasi dapat didefinisikan yaitu suatu penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan SDM yang diberikan kepada organisasi (Arif et al., 2019). Kompensasi adalah sistem pembayaran yang diterima oleh individu untuk pekerjaan yang dilakukan, berupa gaji tetap, bonus, insentif, manfaat dan tunjangan. Kompensasi dapat ditentukan oleh faktor tingkat posisi, pengalaman dan kualifikasi

pekerjaan, tujuannya adalah untuk memotivasi dan mempertahankan Tendik yang berkualitas serta menyesuaikan dengan tuntutan pasar tenaga kerja.

Kompensasi di UAD meliputi gaji pokok, tunjangan, fasilitas kesehatan, asuransi, jaminan pensiun dan manfaat lainnya. Selain itu UAD juga memberikan kesempatan bagi Tendik dan tenaga pengajar untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir yang akan meningkatkan kompensasi mereka. Kebijakan kompensasi dapat berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan, posisi dan kinerja Tendik.

Permasalahan yang terjadi pada instansi terkait Disiplin kerja selama periode 2020-2022 mencakup beberapa tendik yang tidak mematuhi disiplin waktu masuk kerja (Clock in), namun pulang tepat waktu (Clock Out). Mereka cenderung terlambat masuk kerja dan hanya bekerja selama dua jam dua puluh menit, dan bahkan ada yang hanya satu setengah jam saja. Di sisi lain, beberapa tendik terpaksa bekerja hampir satu jam hingga empat jam lebih dari waktu kerja yang ditentukan, bahkan ada yang mencapai enam jam bekerja. Permasalahan lain yang ditemui adalah dalam hal kebijakan pemberian kompensasi. Hasil wawancara dengan beberapa tendik mengungkapkan bahwa kebijakan tersebut tidak selalu memenuhi harapan mereka. Berberapa tendik merasa bahwa pemberian kompensasi kurang adil bagi mereka.

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan/keterampilan individu untuk melakukan suatu pekerjaan secara formal dan disetujui sebagai bagian dari pekerjaannya (Landy & Conte, 2010). Kinerja tendik adalah merupakan hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya guna mencapai tujuan suatu organisasi (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021). Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepada tendik akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat tendik akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan tendik akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena tendik yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Indikator-indikator berikut untuk mengukur kinerja tendik antara lain: kualitas yang dapat diukur dengan persentase hasil kerja yang harus diperbaiki atau ditolak, ketepatan waktu, diukur dari seberapa cepat pekerjaan dilakukan oleh tendik saat diberikan tugas tertentu, ketidakhadiran/keterlambatan diamati ketika tendik absen dari pekerjaan, dan pencapaian tujuan diukur ketika seorang tendik telah melampaui target yang ditetapkan, dia kemudian dianggap telah bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan.

(Knight & Ukpere, 2014) Mendefinisikan disiplin kerja adalah sifat yang menggambarkan sejauh mana seseorang mampu mengatur diri, melaksanakan tugas-tugas dengan konsisten, dan mempertahankan kualitas kerja yang tinggi. Ini melibatkan kombinasi motivasi, kemauan, tanggung jawab, ketekunan, dan ketelitian yang bekerja

bersama untuk mencapai hasil yang diinginkan. Seorang tendik, misalnya mencerminkan perilaku tertentu dalam situasi tempat kerja dan perilakunya memberikan kontribusi untuk mencapai tujuannya di organisasi. (Victor et al., 2012) Menyatakan disiplin kerja adalah instruksi sistematis yang diberikan kepada tendik untuk melatih mereka sebagai tendik dalam keahlian atau perdagangan, atau aktivitas lain yang seharusnya mereka lakukan, atau untuk mengikuti kode etik atau perintah tertentu. Pentingnya Disiplin Kerja yaitu Menciptakan kesadaran, menghilangkan masalah organisasi, hubungan kerja yang baik dll. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja diantaranya disiplin yang dipaksakan sendiri dan disiplin dari atasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan Disiplin kerja adalah sebagai berikut : Kehadiran, ketepatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

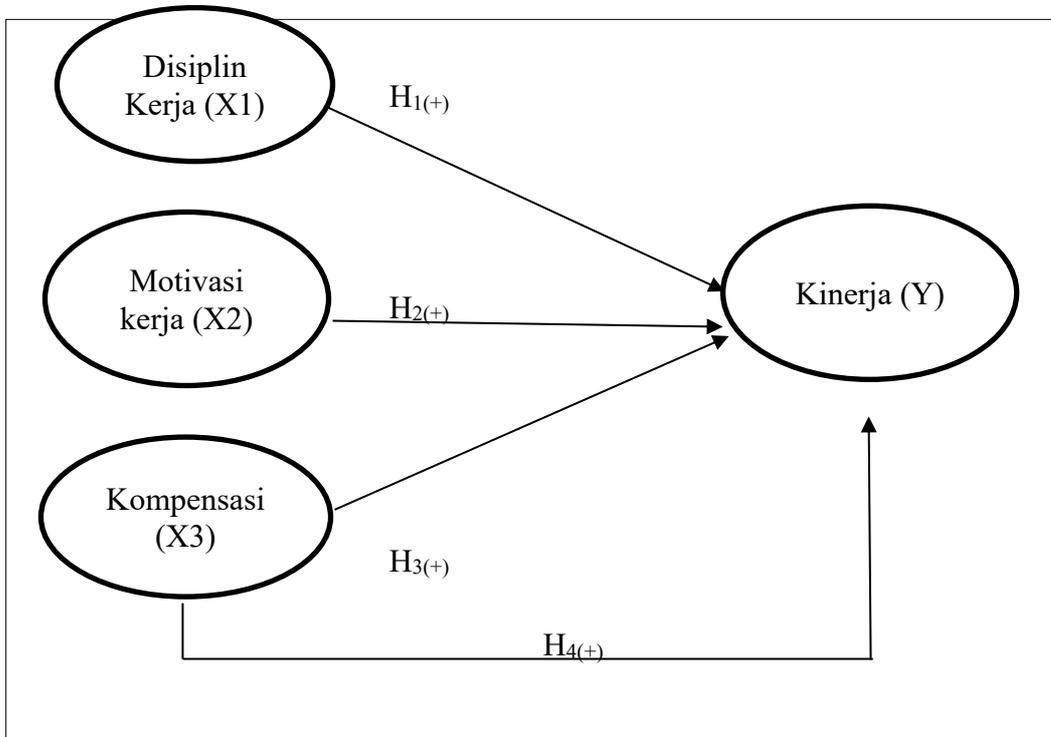
Motivasi Kerja adalah pendorong utama yang mendorong individu untuk mengambil tindakan tertentu dalam rangka mencapai kepuasan yang diinginkan. (Beerli & Martín, 2004). Sebagai kebutuhan yang melekat dalam diri manusia, motivasi kerja berperan penting dalam mendorong individu untuk bekerja dengan tekun, antusias, dan fokus. Motivasi kerja adalah alasan di balik suatu tindakan. Ini mengarah ke awal dan kelanjutan dari suatu kegiatan dan menentukan arah umum dari perilaku seseorang. Tendik dengan motivasi dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi mana pun (Yasrebi et al., 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi kerja adalah 1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya 2. Prestasi Kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Peluang untuk maju, Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan 4. Pengakuan atas kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

(Afriyie et al., 2020) Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk upah atau insentif yang diberikan kepada seorang tendik yang telah melakukan atau melaksanakan pekerjaan. Ini terdiri dari upah, gaji, insentif, atau bonus. Seorang tendik diberi kompensasi berdasarkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan pendidikannya (Camuffo et al., 2009). Kompensasi adalah komponen penting dari strategi organisasi, mempengaruhi kinerja perusahaan dengan memotivasi upaya tendik dan dengan menarik dan mempertahankan tendik berkemampuan tinggi (Carnahan et al., 2010). Faktor yang mempengaruhi Kompensasi diantaranya faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam instansi itu sendiri seperti: penawaran bersama antara instansi dengan tendik, standar biaya hidup tendik, ukuran perbandingan upah, kemampuan membayar, tingkat kompensasi yang berlaku di instansi lain dan jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar instansi itu sendiri seperti : faktor pemerintah, peraturan perundang-undang yang berlaku, kompensasi yang berlaku di instansi lain dan peranan serikat buruh.. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada tendik dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada

instansi. Kompensasi dibedakan dalam dua jenis yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayar secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Peneliti membuat hipotesis dan kemudian melakukan pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis itu yaitu, Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan peneliti diambil dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah tendik semua staff bagian akademis yang berjumlah 362 orang. Jumlah tendik yang menjadi sampel adalah 197 yang ditentukan dengan menggunakan teori augusty (2014). Pengambilan sampel dengan menggunakan probability sampling. Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuisisioner yang berisi pilihan pernyataan untuk memperoleh data yang bersesuaian dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, keperibadian dan perilaku responden. Penelitian ini memakai skala pengukuran instrument dengan memakai skala likert. Skala likert yang digunakan masing-masing mempunyai skor sebagai berikut: Sangat Setuju, disingkat SS, bernilai = 5. Setuju, disingkat S, bernilai = 4. Netral, disingkat N, bernilai = 3. Tidak Setuju, disingkat TS, bernilai = 2. Sangat Tidak Setuju, disingkat STS, bernilai = 1.



Gambar 1
Model penelitian

Sumber : (Azmy et al., 2022a)

Keterangan :

Y= Kinerja, X₁ =Disiplin Kerja, X₂= Motivasi kerja, X₃ =Kompensasi

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H₄ : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel berikut ini merupakan data responden berdasarkan Umur, Jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan pendapatan.

Tabel 1
Karakteristik Responden Tendik UAD Yogyakarta

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	
Umur	<25 Tahun	20	10,1
	26-30 Tahun	59	30,0
	31-40 Tahun	59	30,0
	41-50 Tahun	39	19,8

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tendik
pada UAD Yogyakarta

	>50 Tahun	20	10,1
	Total	197	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	116	58,8
	Perempuan	81	41,1
	Total	197	100%
Pendidikan	SMA/SMK/MA	20	10,1
	DI-D IV	23	11,6
	S1	143	72,5
	S2	11	5,8
	S3	0	0 %
	Total	197	100%
Masa kerja	< 1 Tahun	19	10,0
	1-5 Tahun	71	36,0
	6-10 Tahun	46	23,2
	11-15 Tahun	12	6,0
	>15 Tahun	49	24,8
	Total	197	100%
Pendapatan	< Rp.3 Juta	26	13,1
	Rp.3-5 Juta	155	78,7
	Rp.5-7 Juta	15	7,7
	>Rp.10 Juta	1	0,5
	Total	197	100%

Sumber: Data Hasil Primer, 2023

Sebagaimana tabel di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dari 80 orang yang menjadi sampel. Berikut di bawah ini penjelasan dari tabel 1.

1. Berdasarkan tabel terlihat bahwa 197 orang yang menjadi sampel, <25 tahun sebanyak 20 orang, 26-30 sebanyak 59 orang, 31-40 tahun sebanyak 59 orang, 41-50 sebanyak 39 orang dan >50 tahun sebanyak 20 orang.
2. Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 197 orang yang menjadi sampel, 116 orang berjenis kelamin laki-laki dan 81 orang berjenis kelamin perempuan.
3. Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 197 orang yang menjadi sampel, yang berpendidikan SMA sebanyak 20 orang, Diplomat sebanyak 23 orang, S1 sebanyak 143 orang dan S2 sebanyak 11 orang dan S3 0.
4. Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 197 orang yang menjadi sampel, yang memiliki masa kerja <1 tahun sebanyak 19 orang, 1-5 tahun sebanyak 71 orang, 6-10 tahun sebanyak 46 orang, 11-15 tahun sebanyak 12 orang dan >15 tahun sebanyak 49 orang.

- Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 197 orang yang menjadi sampel, yang memiliki pendapatan, >Rp.3 juta sebanyak 26 orang, Rp3-5 Juta sebanyak 155 orang, Rp.5-7 Juta sebanyak 15 orang dan >Rp.10 Juta sebanyak 1 orang.

Uji Validitas

Uji validitas dari tiap-tiap pernyataan dalam variabel penelitian dengan menggunakan *Pearson Product Moment Correlation*. Hasil nilai *Correlation Coefficient* dan nilai *sig.* pada output SPSS versi 22 digunakan untuk melihat valid atau tidak pernyataan. Uji validasi dilakukan dengan menguji silang korelasi tiap pernyataan dengan jumlah total skor tiap-tiap variabel. Item pernyataan di tiap variabel dapat dikatakan valid jika $sig. < 0,05$, sedangkan jika nilai $sig. > 0,05$ maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid dan harus dihilangkan sebelum dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kinerja

Item Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kinerja tendik 1	0,677**	0,000	Valid
Kinerja tendik 2	0,529**	0,000	Valid
Kinerja tendik 3	0,681**	0,000	Valid
Kinerja Tendik 4	0,547**	0,000	Valid
Kinerja Tendik 5	0,565**	0,000	Valid
Kinerja tendik 6	0,414**	0,008	Valid
Kinerja Tendik 7	0,656**	0,000	Valid
Kinerja tendik 8	0,412**	0,008	Valid
Kinerja Tendik 9	0,675**	0,000	Valid
Kinerja Tendik 10	0,661**	0,000	Valid
Kinerja Tendik 11	0,430**	0,006	Valid

Note : **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 22, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel Kinerja tendik dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *sig.* item 1 sampai 11 semuanya $0,000 < 0,05$. Sebagaimana nilai *Correlation Coefficient* item pertanyaan variabel nilai dengan tanda ** yang menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan begitu variabel Kinerja tendik dapat dilanjutkan pengujian tahap selanjutnya

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Disiplin Kerja

Item Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,500**	0,001	Valid
Disiplin Kerja 2	0,707**	0,000	Valid

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tendik pada UAD Yogyakarta

Disiplin Kerja 3	0,638**	0,000	Valid
Disiplin Kerja 4	0,660**	0,000	Valid
Disiplin Kerja 5	0,433**	0,005	Valid
Disiplin Kerja 6	0,690**	0,000	Valid
DisiplinKerja 7	0,398*	0,011	Valid
Disiplin Kerja 8	0,531**	0,000	Valid
Disiplin Kerja 9	0,644**	0,000	Valid
Disiplin Kerja 10	0,381*	0,015	Valid
Disiplin Kerja 11	0,524**	0,001	Valid
Disiplin Kerja 12	0,713**	0,000	Valid
Disiplin Kerja 13	0,725**	0,000	Valid
Disiplin Kerja 14	0,522**	0,001	Valid
Disiplin Kerja 15	0,583**	0,000	Valid

Note : **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Output SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *sig.* item 1 sampai 15 semuanya $0,000 < 0,05$. Sebagaimana nilai *Correlation Coefficient* item pertanyaan variabel nilai dengan tanda ** yang menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan begitu variabel Disiplin Kerja dapat dilanjutkan pengujian tahap selanjutnya.

Tabel 4
Hasil uji validitas item-item Variabel Motivasi Kerja

Item Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Motivasi Kerja 1	0,703**	0,000	Valid
Motivasi Kerja 2	0,433**	0,005	Valid
Motivasi Kerja 3	0,791**	0,000	Valid
Motivasi Kerja 4	0,490**	0,001	Valid
Motivasi Kerja 5	0,749**	0,000	Valid
Motivasi Kerja 6	-0,240	0,137	Tidak Valid
Motivasi Kerja 7	0,623**	0,000	Valid
Motivasi Kerja 8	0,529**	0,000	Valid
Motivasi Kerja 9	0,577**	0,000	Valid
Motivasi Kerja 10	0,759**	0,000	Valid
Motivasi Kerja 11	0,464**	0,003	Valid
Motivasi Kerja 12	0,588**	0,000	Valid
Motivasi Kerja 13	0,729**	0,000	Valid
Motivasi kerja 14	0,504**	0,000	Valid

Note : **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa satu item pernyataan dari variabel Motivasi Kerja dinyatakan **tidak valid**, hal ini dapat dilihat dari nilai *sig.* item ke sebesar $0,137 < 0,05$. Selanjutnya nilai *Correlation Coefficient* pada item ke 6 menunjukkan nilai **-0,240**. Sebagaimana nilai *Correlation Coefficient* item pertanyaan variabel nilai dengan tanda ** yang menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan begitu item ke 6 dibuang atau dihilangkan dan dapat dilanjutkan pengujian tahap selanjutnya.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Kompensasi

Item Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Kompensasi 1	0,634**	0,000	Valid
Kompensasi 2	0,766**	0,000	Valid
Kompensasi 3	0,699**	0,000	Valid
Kompensasi 4	0,645**	0,000	Valid
Kompensasi 5	0,701**	0,000	Valid
Kompensasi 6	0,363*	0,021	Valid
Kompensasi 7	0,440**	0,004	Valid
Kompensasi 8	0,729**	0,000	Valid

Note : **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber : Output SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari variabel Kompensasi dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *sig.* item 1 sampai 8 semuanya $0,000 < 0,05$. Sebagaimana nilai *Correlation coefficient* item pernyataan variabel ini dengan tanda ** yang menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan begitu variabel Kompensasi dapat dilanjutkan pengujian tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel atau memiliki stabilitas jawaban dapat dilihat dari hasil pengujian statistik *Cronbach' Alpha* (α). Jika nilai *Cronbach' Alpha* $> 0,70$ maka variabel penelitian dikatakan reliabel. Dengan tingginya nilai *Cronbach' Alpha* hampir mendekati satu maka semakin dapat dipercaya data yang diperoleh semakin baik.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kinerja	0,790	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,858	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,862	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,784	0,70	Reliabel

Sumber : output SPSS 22, 2023

Sebagaimana dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach' Alpha* variabel Kinerja, Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi > 0,70 dan dinyatakan reliabel, maka data penelitian dapat dipercaya dengan hasil jawaban yang stabil.

Analisis data

Analisis Regresi Berganda

Uji hipotesis dilakukan dengan regresi linier berganda berdasarkan tiga hipotesis yaitu : Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Sig.
(Constant)	1,872	0,000
Disiplin Kerja	0,155	0,035
Motivasi kerja	0,120	0,036
Kompensasi	0,238	0,000

Sumber: Output SPSS 22, 2023

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 1,872 + 0,155X_1 + 0,120X_2 + 0,238X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa:

- Constant sebesar 1,872 memperlihatkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) bernilai 0, maka Kinerja secara konstan nilainya sebesar 1,872.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,155 memperlihatkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,155. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,120 memperlihatkan bahwa jika nilai motivasi (X2) meningkat 1 satuan, maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,120. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).
- Koefisien regresi Kompensasi (X3) sebesar 0,238 memperlihatkan bahwa jika nilai kompensasi (X3) meningkat 1 satuan, maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,238. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y).

Analisis Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8

Hasil Uji parsial (uji t)

Variabel	T	Sig.
Disiplin Kerja	2,129	0,035
Motivasi Kerja	2,108	0,036
Kompensasi	3,960	0,000

Sumber : data diolah (2023)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji parsial dari variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis 1 variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,129 dan nilai sig. sebesar $0,035 < 0,05$ artinya H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

b. Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis 2 variabel motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,108 dan nilai sig. sebesar $0,036 < 0,05$ artinya H_2 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

c. Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis 3 variabel Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,960 dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_3 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja.

Analisis Uji Simultan (uji f)

Uji Simultan digunakan untuk pengujian hipotesis 4 yang secara serentak menunjukkan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) **Tabel 4.10**

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (uji f)

F	Sig.	Keterangan
10,386	0,000	H_4 diterima

Sumber : data diolah (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil nilai sig. dari uji f sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y).

Analisis Uji Koefisien Determinan (R Square)

Uji koefisien determinan (R Square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kinerja (Y) sebagai variabel dependen mendapatkan kontribusi dari tiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3). Hasil analisis uji koefisien determinan (R Square) sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinan

R	R Square
0,373^a	0,139

Sumber : data diolah (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,139 atau 13,9 %. Kesimpulan yang dapat diambil adalah Kinerja(Y) sebagai variabel dependen diterangkan oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja(X1), Motivasi Kerja(X2), dan Kompensasi (X3) sebesar 13,9 % sedangkan sisanya sebesar 86,1% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang melibatkan Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), ditemukan bahwa nilai t hitung 2,129 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,035. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) tendik. Hasil pengujian ini menyiratkan bahwa ada hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dan Kinerja tendik. Jika seorang tendik menjaga dan menunjukkan tingkat Disiplin Kerja yang baik, maka kinerjanya juga cenderung meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kelibulin et al., 2020) dan diperkuat oleh hasil penelitian (Ignatius Jeffrey, 2017) dan (Adaria et al., 2021).

b. Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,108 dan nilai sig. 0,036 artinya Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Motivasi kerja terbentuk saat organisasi memberikan dukungan, kesejahteraan, kepedulian pada tendik serta memberikan kesempatan bagi para tendik untuk turut memecahkan masalah dan responsif terhadap perubahan. Tendik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memberikan timbal balik positif dengan memberikan saran yang membangun, dukungan ide kreatif, ide baru, secara proaktif mengembangkan metode baru, mengimplementasikan ide baru serta memberi rekomendasi solusi atas masalah sehingga mampu meningkatkan Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tendik, hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) dan (Azmy et al., 2022b).

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang ketiga, ditemukan bahwa kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) tendik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,960 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, dapat

disimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam mendorong kinerja yang baik pada tendik. kompensasi yang memadai dan adil merupakan salah satu faktor kunci dalam memotivasi tendik, ketika tendik merasa bahwa mereka diberi penghargaan sebanding dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Kompensasi yang baik juga mencerminkan pengakuan terhadap nilai pekerjaan yang dilakukan oleh tendik.

Ketika tendik merasa bahwa mereka memiliki pengaruh dalam pekerjaan mereka, mereka akan cenderung berperilaku secara positif dan proaktif di tempat kerja, mereka akan merasa termotivasi untuk menjaga disiplin kerja, mereka melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak yang signifikan bagi organisasi, mereka juga akan lebih terbuka terhadap peluang-peluang baru dan memiliki dorongan untuk menyumbangkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Kinerja tendik dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Kim & Jang, 2020), dan di perkuat oleh hasil penelitian (Omar et al., 2021).

d. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier dapat menunjukkan bahwa Kinerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan. Hasil nilai f hitung sebesar 10,386 dan nilai sig. sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini memberikan informasi yang baru bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Koefisien determinan atau nilai R Square sebesar 0,139 menunjukkan 13,9 % pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, artinya 13,9 % faktor Kinerja dipengaruhi oleh , Disiplin Kerjat, Motivasi Kerja dan Kompensasi serta masih ada 86,1 % variabel lainnya di luar penelitian ini sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azmy et al., 2022 ; Jeffrey & Author 2017 ; Chien et al., 2020 ; Omar et al., 2021 ; dan Adaria et al., 2021) menyatakan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Kompensasi terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Melakukan penelitian dengan objek pada Tenaga Kependidikan (Tendik) lainnya sehingga dapat menemukan hasil penelitian yang berbeda dari masing-masing Tendik yang diteliti berkaitan dengan faktor penentu variabel Kinerja.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model lain dengan menambahkan variabel lain berdasarkan referensi terdahulu masih banyak variabel yang dapat dikembangkan seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

BLIBLIOGRAFI

- Adaria, M. M., Munir, A. R., Azis, E., Achmad, M., & Djunaidi, F. G. (2021). *The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance through Motivation at the Financial Agency Office*.
- Afriyie, E. O., Twumasi, A., Sarpong, E., & Darko, L. O. (2020). The Effect of Compensation on Employees' Performance: A Case of a Technical University in Ghana. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8(6), 44–54. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0806005>
- Andriansyah, J. P. (2022). "Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Bekasi Utara" (Studi Kasus: Pegawai Kecamatan Bekasi Utara) (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022a). Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(1), 13–36. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v15i1.12791>
- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022b). Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(1), 13–36.
- Beerli, A., & Martín, J. D. (2004). Tourists' characteristics and the perceived image of tourist destinations: A quantitative analysis - A case study of Lanzarote, Spain. *Tourism Management*, 25(5), 623–636. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2003.06.004>
- Bevan, S. (2012). Good work, high performance and productivity. *European HRD Forum*, May, 1–32.
- Camuffo, A., Gerli, F., Borgo, S., & Somià, T. (2009). The effects of management education on careers and compensation: A competency-based study of an Italian MBA programme. *Journal of Management Development*, 28(9), 839–858. <https://doi.org/10.1108/02621710910987683>
- Carnahan, S., Agarwal, R., & Campbell, B. (2010). The Effect of Firm Compensation Structures on the Mobility and Entrepreneurship of Extreme Performers. *Business*, 920(October), 1–43. <https://doi.org/10.1002/smj>

- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495.
- Gunawan, S. W., Erlina, R. R., & Ahadiat, A. (2022). The Effect Of Maslow's Motivation Theory And Work Discipline On The Performance Of Asn In The Regional Governments Of Coastal Barat Regency. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3), 763–773.
- Ignatius Jeffrey, R. (2017). The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 77–86.
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Thamrin, Y., & Rahmadani, S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance (The health office case study of tanimbar island). *Medico-Legal Update*.
- Kim, H. S., & Jang, S. S. (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102513.
- Knight, X., & Ukpere, W. I. (2014). The effectiveness and consistency of disciplinary actions and procedures within a South African organisation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 589–596. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p589>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Muchhal, D. S. (2014). HR Practices and Job Performance. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(4), 55–61. <https://doi.org/10.9790/0837-19415561>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Omar, M. S., Ahmad, R., & Mustaffa, C. S. (2021). The Moderating Effects of Compensation on Motivation and Performance: A Case Study of Fast-food Employees in Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality & Tourism*, 10(3).
- Totong Endang S, & Elliana Sari. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.52728/ijss.v1i1.33>

- Victor, D., Ebuara, O., & Coker, D. M. A. (2012). Influence of staff discipline and attitude to work on Job Satisfaction lecturers in Tertiary Institutions in Cross river state. *Public Policy and Administration Research*, 2(3), 9.
- Yasrebi, A. B., Wetherelt, A., Foster, P. J., & Afzal, P. (2014). Mine Planning and Equipment Selection. *Mine Planning and Equipment Selection*, 1495–1496. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-02678-7>
- Zlate, S., & Cucui, G. (2015). Motivation and Performance in Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180(November 2014), 468–476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.146>

Copyright Holder:

Yeni Lestari¹, Ema Nurmaya², Abdul Choliq Hidayat³ (2023)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

