

Turnitin Originality Report

Processed on: 22-Jun-2020 16:29 WIB

ID: 1347965222

Word Count: 2960

Submitted: 1

**PENGARUH MOTIVASI
DISIPLIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT GRAHA
DWI PERKASA By Sammy
Firwish**

7% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

4% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

Similarity Index

34%

Similarity by Source

Internet Sources:	19%
Publications:	8%
Student Papers:	35%

4% match (student papers from 26-Nov-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26](#)

2% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

2% match (Internet from 14-Jun-2020)

<http://ijcoreit.org/index.php/coreit/article/download/152/187>

1% match (student papers from 03-Dec-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-03](#)

1% match (student papers from 27-Nov-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-27](#)

1% match (Internet from 03-Dec-2019)

<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/article/download/2191/pdf>

1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (student papers from 08-Nov-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-08](#)

1% match (Internet from 18-Jun-2020)

<http://conference.binadarma.ac.id/index.php/gca/issue/download/9/9>

1% match (student papers from 24-May-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-05-24](#)

1% match (student papers from 16-Mar-2018)

[Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta on 2018-03-16](#)

1% match ()

<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1294>

< 1% match (student papers from 03-Dec-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-03](#)

< 1% match (student papers from 19-Jul-2019)

[Submitted to Universitas International Batam on 2019-07-19](#)

< 1% match (student papers from 29-Nov-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-29](#)

< 1% match (student papers from 21-Jun-2020)

[Submitted to Binus University International on 2020-06-21](#)

< 1% match (student papers from 09-Apr-2016)

[Submitted to Universitas Muria Kudus on 2016-04-09](#)

< 1% match (student papers from 23-May-2018)

[Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta on 2018-05-23](#)

< 1% match (student papers from 24-Mar-2017)

[Submitted to Universitas Muria Kudus on 2017-03-24](#)

< 1% match (student papers from 17-Jan-2018)

[Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2018-01-17](#)

< 1% match (student papers from 10-Aug-2018)

[Submitted to iGroup on 2018-08-10](#)

< 1% match (student papers from 03-Sep-2018)

[Submitted to Universitas Muria Kudus on 2018-09-03](#)

< 1% match (student papers from 05-Jan-2016)

[Submitted to Udayana University on 2016-01-05](#)

< 1% match (student papers from 04-Sep-2019)

[Submitted to Politeknik Negeri Sriwijaya on 2019-09-04](#)

< 1% match (Internet from 24-Mar-2020)

<http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/download/161/351/>

< 1% match (Internet from 18-Apr-2016)

<http://repository.amikom.ac.id/files/Publikasi%2008.11.2485.pdf>

< 1% match (student papers from 30-Nov-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-30](#)

< 1% match (student papers from 20-Sep-2019)

[Submitted to Higher Education Commission Pakistan on 2019-09-20](#)

< 1% match (student papers from 24-Jan-2018)

[Submitted to Universitas Terbuka on 2018-01-24](#)

< 1% match (student papers from 06-Oct-2015)

[Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-10-06](#)

< 1% match (Internet from 01-Jan-2020)

<http://repo.darmajaya.ac.id/280/5/BAB%20IV.pdf>

< 1% match (student papers from 24-Jan-2019)
[Submitted to President University on 2019-01-24](#)

< 1% match (student papers from 16-Jan-2020)
[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2020-01-16](#)

< 1% match (student papers from 30-Jul-2019)
[Submitted to Sriwijaya University on 2019-07-30](#)

< 1% match (student papers from 05-Dec-2018)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-05](#)

< 1% match (student papers from 27-Nov-2018)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-27](#)

< 1% match (student papers from 19-Jun-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

< 1% match (student papers from 10-Sep-2015)
[Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta on 2015-09-10](#)

< 1% match (student papers from 15-Aug-2013)
[Submitted to Universitas Negeri Makassar on 2013-08-15](#)

< 1% match (student papers from 08-Nov-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-08](#)

< 1% match (student papers from 03-Jul-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

< 1% match (student papers from 05-Jul-2017)
[Submitted to Politeknik Negeri Bandung on 2017-07-05](#)

< 1% match (student papers from 19-Jun-2013)
[Submitted to iGroup on 2013-06-19](#)

[PENGARUH MOTIVASI](#) , [DISIPLIN DAN KOMPENSASI](#) TERHADAP KINERJA [KARYAWAN DI PT GRAHA DWI PERKASA](#). SAMMY FIRWISH1. , SUHARDI2.
[1.Mahasiswa Program Studi Manajemen](#) Bisnis , [Universitas Putera Batam](#)
[2.Dosen Program Studi Manajemen](#) Bisnis , [Universitas Putera Batam](#)
[email: pb160910070@upbatam.ac.id](#). **ABSTRACT** In the world which everything is all-tech world, can't away from Electrical. More electrical devices needed by humans and more new electrical devices would be created by humans to helping humans. Along with the rapid pace of the business world, especially in the electrical field to be able to survive every company should pay attention to the smooth company management, especially employee performance. PT Graha Dwi Perkasa still has problems is employees come late for work,lacking enthusiasm in working so that work is delayed. The purposed [of this study was to](#) determined [the effect](#) from [independent variables](#) to the dependent variables. Writer using [this type of research is quantitative](#) research. Non-probability [sampling](#) method is used to process data and data collection techniques used saturated samples that distribute all questionnaires to 114 PT Graha Dwi Perkasa's emplyees. Analysis technique using by writer is multiple linear regression and support of SPSS software version21. Results of T test showing us [the t-value of the](#) three variables [is higher than the value of t table](#). [So it can be concluded the results of the](#) analysis motivation [,discipline,and compensation](#) variables [simultaneously](#) have [a positive and](#)

[significant effect on employee performance at PT Graha Dwi Perkasa](#).
Keywords: Compensation , Discipline , Employee Performance , Motivation
PENDAHULUAN Dunia ini teknologi,tidak jauh dari yang namanya Elektrik. Semakin canggih teknologi yang ada maka semakin banyak juga alat elektrikal yang diperlukan oleh manusia [dan juga semakin banyak alat elektrikal yang](#) di perlukan oleh manusia [dan juga semakin banyak alat elektrikal baru yang](#) akan di kembangkan ataupun di ciptakan oleh manusia tujuan untuk membantu manusia dalam menggunakan teknologi yang semakin canggih ini. PT Graha Dwi Perkasa ialah perusahaan dagang yang mengambil pasar di bidang elektrikal berlokasi di Batam, Kepulauan Riau yang sebelumnya bermula dari sebuah toko kecil yang juga telah banyak membantu masyarakat kota Batam dalam memenuhi kebutuhan elektrikal seperti kabel listrik , bola lampu , kipas angin , aksesoris listrik , mesin yang di perlukan untuk membangun sebuah komponen atau sumber listrik. Meskipun usia yang relatif muda , PT Graha Dwi Perkasa telah menjadi salah satu pemasok yang besar di kota Batam di Provinsi Kepulauan Riau. PT Graha Dwi Perkasa yang di dasari dengan Visi dan Misi untuk menjadi pemasok besar di wilayah ini dan untuk memberikan pelayanan terbaik dan kepuasan total kepada pelanggan. Semakin besar sebuah perusahaan maka makin harus di perhatikan kinerja karyawan yang ada. Selama ini PT Graha Dwi Perkasa masih ada karyawan yang belum cukup produktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab seperti admin kurang teliti dalam membuka nota, sales yang keluar dari kantor dalam jangka waktu yang terlalu lama, keluhan dari pelanggan atas barang yang di beli tidak sesuai yang di terima , dan masih ada anggota karyawan yang telat masuk kerja dan juga karyawan yang kelihatan kurang semangat dalam bekerja sehingga selalu menyelesaikan tugasnya seadanya ataupun tertunda. Kurang nya disiplin kerja di PT Graha Dwi Perkasa disebabkan oleh karyawan yang masih ada kebiasaan yang buruk dan juga kurang tegas nya pimpinan dalam menegakkan aturan aturan. Disebutkan beberapa faktor yang di anggap signitif mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi. Motivasi arti nya adalah tolakan/dorongan dimana yang [dimaksudkan sebagai](#) desak [yang alami untuk](#) memenuhi ataupun [mempertahankan kehidupan](#). (Anjani, 2019) telah membuktikan dengan malakukan tes dimana tes ini menunjukkan motivasi ada pengaruh yang positif dan signifikan [terhadap kinerja karyawan di PT. Lambang Putra Perkasa Motor..](#) Kemudian faktor [yang](#) satu ini juga membuktikan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Displin. Disiplin ialah dasar yang diperlukan dalam memenuhi suatu tujuan yang ingin dicapai.. (Siagian, 2018). Kedisiplinan merupakan fungsi operasi sebuah manajemen SDM yang sangat- sangat penting karena semakin disiplinnya seorang karyawan, maka prestasi kerja yang dicapai pun sangat tinggi. Selain itu ,faktor yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yaitu Kompensasi. Kompensasi tidak sesuai yg di inginkan karyawan atau tidak adil dengan apa yang dikerjai akan menyebabkan pengaruh yang buruh terhadap karyawan dalam melakukan kerjaan yang diberikan oleh manajemen serta ketidak kerjasama yang diakibatkan oleh gaji yang tidak adil. Kompensasi ialah suatu balasan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan yang diukur dari hasil kerja yang telah di lakukan. Kompensasi adalah alasan yang sangat penting terhadap organisasi dan bukan organisasi lain?. Hasil yang diperoleh dari (Sutoro, 2018) atas penelitian nya menunjukkan faktor ini yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Univesitas Pamulang. PT Graha Dwi Perkasa menyatakan bahwa timbal balik dari perusahaan masih kurang ataupun tidak adil, dikarenakan [masih ada karyawan yang merasa](#) kompensasi [tidak](#) cukup. Masih [banyak karyawan yang kurang](#) semangat untuk [bekerja seperti](#) datang telat, salah dalam membuka nota, bermain handphone saat bekerja Menurut (Anjani, 2019) menyatakan bahwa [kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya](#). Kinerja dapat disebutkan dengan balasan dari manajemen

yang sesuai dengan aturan serta standart yang ditetapkan disetiap organisasi. Di PT Graha Dwi Perkasa di nyatakan masih kurang dalam masalah kinerja, sesuai dengan data yang di dapatkan dari PT Graha Dwi Perkasa, sangat jelas kinerja karyawan berkurang selama ini dikarenakan sebuah manajemen karena kompensasi adalah akibat dari masalah motivasi , disiplin dan tujuan mengapa orang-orang ingin bekerja di suatu kompensasi yang telah didapatkan. Table 1 Data Absen Karyawan periode 2019 Sumber: PT Graha Dwi Perkasa , 2019 [Berdasarkan batasan masalah, maka](#) memberikan susunan [rumusan masalah](#) sebagai berikut :

1. [Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?](#)
2. [Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?](#)
3. [Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?](#)
4. [Apakah variabel motivasi, disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?](#)

[Berdasarkan latar belakang diatas,](#) penelitian menetapkan tujuan [sebagai berikut](#) :

1. [Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.](#)
2. [Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.](#)
3. [Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.](#)
4. [Untuk mengetahui motivasi, disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.](#)

KAJIAN TEORI Menurut (I Komang, 2012 : 312) [motivasi](#) berawal [dari motive, yang berarti push /dorongan.](#) Jadi [motivasi](#) bisa diartikan menjadi keadaan yang membuat atau mendorong seseorang dengan sadar mengerjakan sesuatu hal untuk mencapai tujuan. Menurut (Anjani, 2019 : 4) menyatakan bahwa Indikator-indikator motivasi ialah [sebagai berikut](#) :

1. [Kebutuhan Fisiologis](#)
2. [Kebutuhan Rasa Aman](#)
3. [Kebutuhan Sosial](#)
4. [Kebutuhan Penghargaan](#)

Menurut (Arif Yusuf, 2016 : 213) menyatakan bahwa Keteraturan merupakan dasar sebuah badan (perusahaan). disiplin adalah suatu prosedur yang membuat terjadinya keteraturan. Hasil dari disiplin adalah untuk memberikan efisiensi yang tinggi dengan cara menggunakan energi dan waktu yang rendah. Jadi disiplin ialah perbuatan yang dimana seseorang menaati peraturan yang ada dengan sukarela menyesuaikan peraturan yang ada pada sebuah organisasi. Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019 : 24) menyatakan bahwa Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari :

1. Peraturan waktu (jam kerja, jam [pulang, dan jam istirahat](#)).
2. [Peraturan berpakaian dan](#) sikap yang harus ada dalam bekerja.
3. Peraturan melakukan kerja yang diberikan dan hubungan antara sesama unit kerja.
4. Peraturan yang diberlakukan di sebuah organisasi yang membedakan mana yang boleh dilakukan dan sebaliknya.

Menurut (Yani, 2012 : 139) menyatakan [ada dua jenis kompensasi](#) dua [yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung](#), atau bisa di sebut juga kesejahteraan karyawan sebuah organisasi. Beberapa contoh kompensasi finansial langsung yaitu komisi, bonus, upah, dan terpenting gaji, kemudian kompensasi tidak langsung bisa diberi lewat asuransi kesehatan, bantuan, cuti, dana pensiun, sponsor kuliah dan lain-lain. Kompensasi bisa diartikan dengan balasan jasa kepada seorang karyawan yang diukur dari beban kerjanya dan hasil yang telah dicapai. Bisa kita terapkan ke realita , kita sebagai karyawan akan malas atau kerja seadanya jika gaji kurang. Menurut (Eko Budiyanto, n.d. : 127) [menyatakan bahwa faktor faktor yang](#) dapat [mempengaruhi](#) kompensasi yaitu :

- a. Kebenaran dan keadilan yaitu, kompensasi harus diberikan sesuai dengan kondisi yang ada seperti hasil kerja, pendidikan, kecakapan, kemampuan dan jasa yang telah di berikan kepada organisasi.
- b. Sesuai dengan dana yang tersedia , bagaimana sebuah dengan kemampuan organisasi keuangan memberi kompensasi baik berupa direct financial maupun non direct financial.
- c. Serikat kerja yaitu , simbol kekuatan perbikan untuk pekerja maka serikat perkerja dapat mempengaruhi pelaksanaan serta penetapan kompensasi.
- e. Biaya hidup. Kompensasi harus disesuaikan juga dengan kondisi pekerja seperti

yang bekeluarga, dan biaya kebutuhan sehari-hari. f. Intervensi pemerintah dalam menetapkan besarnya biaya kompensasi (UMK). Menurut (Hasibuan, 2012 : 86) indikator- indikator kompensasi ialah sebagai berikut : 1. Gaji. Sebagai balas dari sebuah manajemen ke seorang karyawan atas jasa yang telah di sumabngkan ke organisasi. 2. Upah. Balasan dari sebuah manajemen ke seorang karyawan berdasarkan jam kerja. 3. Insentif. Dikarenakan jasa yang diberikan melebihi standart yang telah di tentukan sebuah perusahaan memberikan kompensasi lebih. 4. Tunjangan. Kompensasi diberikan atas jasa yang telah dilakukan seorang karyawan dalam waktu tertentu, biasa nya berupa THR, dana pensiun atau himpunan potong gaji ataupun asuransi. Menurut (Dwipayana & Dewi, 2016 : 1544) menyatakan hal penting bagi suatu organsasi adalah Kinerja seseorang karyawan, karena kinerja karyawan dapat memberikan sumbangan bagi organisasi dan yang akhirnya fungsi-fungsi untuk setiap organsasi akan memberikan hasil yang bagus untuk pencapaian sebuah tujuan organsiasi. KERANGKA PEMIKIRAN Motivasi berpengaruh terhadap knerja karyawan Menurut (I Komang, 2012 : 312). menyatakan motivasi berawal dari motive, yang berarti dorongan/ push. Jadi , motivasi bisa diartikan menajdi kondisi yang mendorong atau membuat seseorang dengan sadar melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk mencapai sebuah tujuan yang di inginkan mau dari luar ataupun dari dalam diri seseorang. Motivasi bisa berasal dari diri seorang maupun luar diri. Jika satu orang memiliki sifat yang ingin bekerja , belajar sudah pasti memiliki motivasi yang tinggi. Tidak hanya dari sifat lingkungan kerja seperti pimpinan atau teman kerja yang mimiliki motivasi tinggi juga dapat mempengaruhi karyawan yang lain. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Arif Yusuf, 2016 : 213) menyatakan bahwa Keteraturan merupakan dasar sebuah badan (perusahaan). Disiplin adalah suatu prosedur untuk membuat terjadinya keteraturan. n Hasil dari disiplin adalah untuk memberikan efisiensi yang tinggi dengan cara menggunakan energi dan waktu yang rendah. Jadi disiplin ialah perbuatan yang dimana seseorang menaati peraturan yang ada dengan sukarela menyesuaikan peraturan yang ada pada sebuah organisasi. Disiplin ialah sikap untuk selalu mentaati tata tertib atau aturan yang berlaku. Jadi disiplin itu bisa kita bilang sifat seseorang dengan sukarela mengikuti dan tidak melanggar peraturan yang diterapkan pada sebuah perusahaan. Jika seseorang yang di nyatakan disiplin , maka orang tersebut sudah pasti kerjanya rapi dan semua pekerjaan akan tuntas dengan baik. Begitu pula dengan sistem waktu nya akan dengan tepat waktu masuk kerja. Disiplin sangat penting untuk sebuah perusahaan , jika karywan bisa disiplin maka manajemen perusahaan tersebut akan sangat bagus. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Dwipayana & Dewi, 2016 : 1544) menyatakan hal penting bagi suatu organsasi adalah Kinerja seseorang karyawan, karena kinerja karyawan dapat memberikan sumbangan bagi organisasi dan yang akhirnya fungsi-fungsi untuk setiap organsasi akan memberikan hasil yang bagus untuk pencapaian sebuah tujuan organsiasi. Kompensasi diartikan dengan balas jasa yang diberikan sebuah manajemen untuk seorang karyawan yang di ukur dari beban kerjanya. Kompensasi dapat berubah gaji , upah , bonus , insentif dan lain lain. Kompensasi yang sesuai sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisa kita terapkan ke realita , kita sebagai karyawan akan malas atau kerja seadanya jika gaji kurang. Gambar 1. Kerangka Pemikiran Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, bisa kita rumuskan hipotesis penelitian ini akan seperti dibawah ini, yaitu: H1. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja PT Graha Dwi Perkasa H2. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja di PT Graha Dwi Perkasa H3. Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja di PT Graha Dwi Perkasa H4. Diduga terdapat pengaruh variabel motivasi, variabel disiplin serta variabel kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Dwi

Perkasa. METODE PENELITIAN Penelitian dilakukan dengan tipe kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengukur nilai variabel atau lebih dengan sampel. Penelitian kuantitatif menggunakan metode untuk menguji variabel antar variabel yang diasari dengan teori-teori yang telah di tentukan. Dan tujuan peneliti ini untuk penguji hubungan motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi yang di ambil adalah karyawan yang bekerja di PT Graha Dwi Perkasa dengan teknik pengambilan sampling jenuh dimana semua populasi akan di jadikan sebagai sampel. Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner, dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada PT Graha Dwi Perkasa.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN Hasil responden berdasarkan jenis kelamin terdapat hasil responden laki-laki sebesar 59,6% sedangkan responden wanita sebesar 40,4%. Hasil responden berdasarkan usia terdapat hasil 15-20 tahun sebesar 4,4% , 21-30 tahun sebesar 59.6% , 31-35 tahun sebesar 28.1% , 36-40 tahun sebesar 4 .4% dan diatas dari 40 tahun sebesar 3.5%. Hasil responden berdasarkan pendidikan terdapat hasil SD sebesar 0,9% , SMP sebesar 3,5% , SMA 78,9% D3 sebesar 5,3% , S1 sebesar 11,4%

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1). No Pernyataan Nilai Pearson r tabel Keterangan Correlation 1 X1-1 0,886 2 X1-2 0,905 3 X1-3 0,890 4 X1-4 0,900 Valid Valid Valid Valid Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020 Hasil diatas menyatakan hasil lebih besar dari nilai r tabel 0,3610 dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka mendapatkan kesimpulan semua item variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2) Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020 Hasil diatas menyatakan hasil lebih besar dari ini variabel 0,3610 dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka mendapatkan kesimpulan semua item variabel Disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3) Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020 Hasil diatas menyatakan hasil lebih besar dari nilai tabel 0,3610 dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ maka mendapatkan kesimpulan semua item variabel Disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2020 Hasil diatas menyatakan hasil lebih besar dari nilai tabel 0,3610 dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$, maka mendapatkan kesimpulan semua item variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X1) Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Hasil uji dari pembantu program SPSS mendapatkan nilai cronbach's alpha variabel Motivasi sebesar 0,913 $> 0,60$.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin (X2). Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Hasil uji dari pembantu program SPSS mendapatkan nilai cronbach's alpha variabel Disiplin sebesar 0,947 $> 0,60$.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X3) Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Hasil uji dari pembantu program SPSS mendapatkan nilai cronbach's alpha variabel Disiplin sebesar 0,914 $> 0,60$.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y). Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Hasil uji dari pembantu program SPSS mendapatkan nilai cronbach's alpha variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,884 $> 0,60$.

Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Dari hasil uji diatas, dapat dikutip kesimpulannya bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika nilai Asymp. Sig. (2 tailed) $> 0,05$. Analisis hasil uji bisa diambil kesimpulan memiliki distribusi normal dikarenakan nilai Kolmogrov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi 0,761 $> 0,05$.

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Tabel di atas menunjukkan nilai VIF seluruh variabel < 10 dan nilai tolerance seluruh variabel $> 0,10$. Maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Suatu model dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastitas jika nilai probabilitas atau signifikansi tinggi dari 0,05. Berdasarkan output tabel diatas, probabilitas atau signifikansi setiap variabel lebih tinggi dari 0,05 maka kesimpulannya heteroskedastisitas tidak terjadi, karena korelasi setiap variabel menunjukkan nilai residu-nya lebih besar dari alpha. Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Regresi Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi (R²) Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Nilai determinasi (R²) yang sudah diolah mendapatkan nilai 0,884 (88,4%) sedangkan sisanya sebanyak 11,6% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti ataupun tidak dimasukkan dipenelitian ini. Tabel 4. 21 Hasil Uji t Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Berdasarkan hasil tabel 4.21 t hitung variabel motivasi, disiplin, kompensasi > dari t tabel yaitu 1,65870 jadi H₀ di tolak maka secara parsial ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.22 Hasil Uji F Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2020 Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan F hitung = 279,406 dan nilai signifikan adalah 0,00 < 0,05, sehingga keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H₄ diterima. tabel 1, 65870 dan nilai memiliki signifikansi SIMPULAN sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki Berdasarkan penelitian yang telah pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dilakukan peneliti pada PT Graha Dwi Perkasa terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi dikota Batam dengan didukung oleh teori yang Perkasa. dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka 2. Dari hasil hasil uji hipotesis (H₂), hasil t dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : menunjukkan bahwa t hitung dari disiplin 1. Dari hasil hasil uji hipotesis (H₁), hasil t terhadap kinerja karyawan sebesar 4,115 > t menunjukkan bahwa t hitung dari motivasi (X₁) tabel 1, 65870 dan nilai memiliki signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,826 > t sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa. 3. Dari hasil hasil uji hipotesis (H₃), hasil t menunjukkan bahwa t hitung dari kompensasi sebesar 3,203 > t tabel 1, 65870 dan nilai memiliki signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa.