

## Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Baznas (Bazis) Kota Administrasi Jakarta Selatan

**Ichwan Hadi Kusuma Elmuzani<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta

**Helmi<sup>2</sup> (\*)**

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta

---

### **Abstract**

ICHWAN HADI KUSUMA EL MUZANI. The Effect of Work Discipline, Motivation and Compensation on the Performance of Contract Employees at BAZNAS (BAZIS) South Jakarta Administration City. Under the guidance of Hj. BERLIANINGSIH.

The purpose of this study to determine and analyze the effect of work discipline, motivation and compensation on the performance of contract employees. The design of this study uses quantitative associative to determine the relationship between the variables. The method used is *purposive sampling*, with a total population of 75 people, while there are 42 total employees so that the other 33 people are the total contract employees used as research samples. The measurement scale of the research instrument uses the Likert scale. The methods used in this study are validity and reliability, classical assumption, multiple regression, correlation coefficients, determination coefficients, t and f tests, the method uses SPSS version 22 application. Based on the results of the study, the results of the t test showed a Work Discipline of Sig. 0.000, Motivation of Sig. 0.047, Compensation of Sig. 0.002, it was concluded that there was a significant influence between Work Discipline, Motivation and Compensation on the Performance of Contract Employees. While the results of the f test show a (Sig.) of  $0.000 < 0.05$ . So it is concluded that work discipline, motivation and compensation simultaneously affect the performance of contract employees at BAZNAS (BAZIS) South Jakarta Administration City.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan Kontrak, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja

#### *Informasi Artikel:*

Dikirim	: .....	September 2023, Vol 1 (1) : hlm 1-7
Ditelaah	: .....	©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.
Diterima	: .....	All rights reserved.
Publikasi	: .....	

---

(\*) Korespondensi: [ichwankusuma13@gmail.com](mailto:ichwankusuma13@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Penerapan disiplin kerja yang efektif pada karyawan kontrak memastikan bahwa mereka menjunjung tinggi batas waktu dan jadwal yang telah ditetapkan. Karena seringkali tugas yang diberikan kepada karyawan kontrak berhubungan dengan proyek-proyek berbatas waktu yang ketat, kemampuan untuk bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi menjadi hal yang krusial. Keahlian dalam menjalankan disiplin kerja yang baik memungkinkan karyawan kontrak mengatur alokasi waktu mereka secara efisien, mengutamakan berbagai tugas, serta menuntaskan pekerjaan sesuai dengan harapan lembaga.

Tidak hanya disiplin kerja yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja sumber daya manusia yang dimiliki; Motivasi juga memegang peranan yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai kontrak. Intensitas dalam motivasi yang tinggi mendorong karyawan kontrak untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Baik faktor motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik dapat memengaruhi tingkat keterikatan, komitmen, dan antusiasme karyawan kontrak. Karyawan kontrak yang termotivasi menghadapi tantangan dengan sikap positif, mencari peluang untuk belajar dan berkembang, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas dengan tepat.

Selain dorongan motivasi, pengaruh kompensasi juga memainkan peran dalam memengaruhi performa para karyawan kontrak. Pengaturan kompensasi yang adil dan memadai menjadi elemen penting dalam menjaga semangat dan kepuasan mereka. Ketika karyawan kontrak merasa dihargai dan diberikan upah yang sepadan dengan apa yang mereka kerjakan, mereka akan terdorong semangat untuk melebihi ekspektasi dan juga meningkatkan kualitas kinerja mereka itu. Namun, di sisi lain, ketidakpuasan terhadap tingkat kompensasi dapat menggerus motivasi mereka dan berpotensi menciptakan dampak negatif terhadap produktivitas mereka.

Kinerja mengacu pada kumpulan informasi mengenai pencapaian tugas-tugas pekerjaan di masa depan dan operasional, bersama dengan tingkat efisiensi dan kompetensi dalam mencapai tujuan lembaga. Atau, dapat diartikan sebagai pencapaian sukses yang ditunjukkan oleh individu setelah menyelesaikan tanggung jawab dan tugas-tugas pekerjaannya. Secara keseluruhan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi merupakan elemen-elemen yang saling terhubung dan saling mempengaruhi dalam kinerja karyawan kontrak. perusahaan perlu mengelola ketiga faktor ini dengan cermat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian optimal. Dalam pengelolaan karyawan kontrak, penting bagi lembaga untuk mendorong disiplin kerja yang kokoh, memberikan motivasi melalui faktor internal dan eksternal, serta memberikan kompensasi yang adil dan memadai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan.

Tidak terkecuali di BAZNAS (BAZIS) Jakarta Selatan, beberapa dari karyawan kontrak seringkali datang terlambat ke lokasi kerja dan seringkali meninggalkan tugas mereka sebelum waktu yang telah ditetapkan. Maka oleh sebab itu dianggap sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja yang berpotensi mengganggu produktivitas tim serta mereduksi efisiensi kerja.

Ketidaksiplinan ini muncul karena kurangnya dorongan motivasi di BAZNAS (BAZIS) Jakarta Selatan, yang berpotensi mengakibatkan penurunan kinerja para karyawan kontrak. Faktor minimnya pengahargaan dalam penyelesaian kerja, sering terjadinya penyampaian yang tidak akurat antara pimpinan wilayah terhadap karyawan kontrak dan dorongan motivasi dari lembaga bisa membuat para karyawan kontrak merasa kurang dihargai atau kurang terlibat dalam pekerjaan yang

berdampak menurunnya tingkat pencapaian mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Di samping kurangnya pemberian motivasi, lembaga menerapkan sistem kompensasi yang terbatas bagi karyawan kontrak, yang kemudian berdampak pada menurunnya kinerja di kalangan mereka. Para karyawan kontrak mungkin merasa bahwa beban kerja yang mereka emban dari lembaga tidak sebanding dengan imbalan yang diberikan kepada mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan perasaan frustrasi dan kekecewaan terhadap lembaga. Penurunan kinerja ini memiliki potensi untuk merusak suasana kerja, menghambat kolaborasi tim, dan mengurangi tingkat kepuasan layanan di dalam lembaga.

Dalam permasalahan hal yang di atas karyawan dan karyawan kontrak sebagai salah satu sumber daya manusia yang mengelola dan mengoperasikan semua program yang disusun oleh lembaga BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang lebih tinggi serta karyawan yang mampu memberikan kualitas kerja yang unggul dalam menjalankan tugasnya. Maka oleh sebab itu penulis merasa antusias untuk melakukan riset yang terkait dengan “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Baznas (Bazis) Kota Administrasi Jakarta Selatan”

Menurut pernyataan dari Edy Sutrisno pada tahun 2019 dalam hal ini adalah bahwa indikator untuk disiplin kerja yaitu :

1. Taat dalam ketentuan waktu
2. Taat dalam ketentuan lembaga
3. Taat dalam ketentuan perilaku dalam bekerja
4. Taat dalam ketentuan lainnya

Menurut pandangan (Hasibuan didalam Theobaldus Boro Tura 2019:170) mengatakan indikator dalam motivasi yaitu :

1. Komunikasi
2. Penghargaan
3. Pembinaan
4. Pelatihan

Menurut pandangan Simamora (2019:445) mengatakan indikator tentang kompensasi yaitu yaitu :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Menurut pandangan Robbins, Budi Yulianto (2020:9) mengatakan indikator tentang kinerja karyawan kontrak yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas

## 5. Kemandirian

Maksud dari penelitian ini adalah seperti yang dinyatakan di bawah ini:

1. Guna menghitung apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.
2. Guna menghitung apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.
3. Guna menghitung apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.
4. Guna menghitung seberapa besar pengaruh disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.

## METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori peneltiann kuantitatif deskriptif, di mana objek yang diteliti ini merupakan BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan, sedangkan subjek yang diteliti ini merupakan karyawan kontrak. Sampel yang digunakan merupakan teknik *purposif sampling*, sehingga didapat hasilnya berjumlah 33 responden. Data yang digunakan dalam peneltiian ini berasal ldari kuesioner yang diberikan kepadaa responden,yang berisikan pertanyaan-pertanyaan dengan pilihan jawaban tertentu. Penyebaran kuesioner diterapkan sebagai pengumpulan data pada penelitian ini. Kemudian analisis data tersebut Diproses menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden dandiolah menggunakan software SPSS:

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations			
		<u>Disiplin</u>	<u>Motivasi</u>	<u>Kompensasi</u>	<u>Kinerja</u>
<u>Disiplin</u>	Pearson Correlation	1	.710**	.743**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
<u>Motivasi</u>	Pearson Correlation	.710**	1	.715**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33
<u>Kompensasi</u>	Pearson Correlation	.743**	.715**	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006
	N	33	33	33	33
<u>Kinerja</u>	Pearson Correlation	.843**	.645**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	
	N	33	33	33	33

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

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Dari data yang dijabarkan dalam tabell diatas, dapat disimpulkan yaitu:

1. Antara Variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan korelasi positif dengan variabel kinerja karyawan kontrak (Y) sebesar 0,843, karena hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak memiliki interval 0,800-1,000 yang artinya memiliki tingkat hubungan kuat.
2. Antara Variabel motivasi(X2) menunjukkan korelasi positif dengan variabel kinerja karyawan kontrak (Y) sebesar sebesar 0,645, karena hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak memiliki interval 0,6000,799 yang artinya memiliki tingkat hubungan kuat.
3. Antara Variabel kompensasi(X3) menunjukkan korelasi positif dengan variabel kinerja karyawan kontrak (Y) sebesar 0,471, karena hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak memiliki interval 00,400-0,599 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang.

**Tabel 2 Hasil Uji t (parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.156	6.306		.025	.980
<u>Disiplin</u>	.867	.118	.996	7.343	.000
<u>Motivasi</u>	.415	.200	.269	2.072	.047
<u>Kompensasi</u>	-.320	.095	-.462	-3.378	.002

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) dari masingmasing variabel dependen, diantaranya untuk variabel disiplin, variabel motivasi, dan variabel kompensasi yaitu:

1. Uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dapat diamati dari tingkat nilai signifikansi (Sig.) yang menunjukkan sebesar 00,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 00,05. Maka bisa disimpulkan bahwa dari uji t variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan.
2. Uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diamati dari tingkat nilai signifikansi (Sig.) yang menunjukkan sebesar 0,047 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 00,05. Maka bisa disimpulkan bahwa dari uji t variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan..
3. Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dapat diamati dari tingkat nilai signifikansi (Sig.) yang menunjukkan sebesar 0,002 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 00,05. Maka bisa disimpulkann bahwa dari uji t variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan.

**Tabel 3 Hasil Uji F (simultan)**

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.338	3	177.113	37.717	.000b
	Residual	136.178	29	4.696		
	Total	667.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Disiplin

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada uji F adalah sebesar 00,000, yang lebih kecil dari pada nilai batasan signifikansi yang ditetapkan sebesar 00,05. Selain itu, pada tabel yang sama terlihat bahwa nilai F table adalah 22,92, sedangkan nilai F hitung adalah 37,717 ( $2,92 < 37,717$ ). Maka Hal ini menunjukkan bahwa nilai F table lebih kecil dari pada nilai F hitung.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## KESIMPULAN

Dengan mengacu pada data yang telah dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil uji Hipotesis mendeskripsikan bahwa disiplin kerja berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan secara parsial. Nilai signifikansi (Sig.) dari uji t adalah 00,000, yang lebih rendah dari pada nilai ambang batas 00,05 ( $0,000 < 00,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan.
2. Hasil uji Hipotesis mendeskripsikan bahwa motivasi berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan secara parsial. Nilai (Sig.) dari uji t adalah 0,047, yang lebih rendah dari pada nilai ambang batas 00,05 ( $0,047 < 0,05$ ). Oleh sebab itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menjabarkan bahwa variabel motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan.
3. Hasil uji Hipotesis mendeskripsikan bahwa kompensasi berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan secara parsial. Nilai (Sig.) dari uji t adalah 0,002, yang lebih rendah dari pada nilai ambang batas 00,05 ( $0,002 < 00,05$ ). Oleh sebab itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menjabarkan bahwa variable kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan.
4. Hasil uji Hipotesis mendeskripsikan bahwa nilai (Sig.) sebesar 00,000, yang lebih kecil dari ambang batas yang ditetapkan sebesar 00,05. Selain itu, perbandingan antara F hitung (37,717) dan F tabel (2,92) juga menunjukkan perbedaan yang signifikan ( $2,92 < 37,717$ ). Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menjabarkan bahwa secara simultan, variable disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang

signifikansi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Administrasi Jakarta Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

Penulisan Daftar Pustaka sebaiknya menggunakan aplikasi manajemen referensi seperti Mendeley, End Note, Zotero, atau lainnya. Format pustaka ditulis menggunakan Harvard Style.

Contoh:

- Badan Pusat Statistik. 2013. **Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi**. Januari. BPS Jawa Timur. Surabaya.
- Financial Accounting Standard Board (FASB). 2000. **Using Cash Flow Information and Present Value in Accounting Measurement**. Statement of Financial Accounting Concept No. 7. FASB. Norwalk.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2011. **Aset Tidak Lancar yang Dimiliki untuk Dijual dan Operasi yang Dihentikan**. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 58 (Revisi 2009). DSAK-IAI. Jakarta.
- International Accounting Standard Board (IASB). 2004. **Financial Instruments: Disclosures and Presentation**. International Accounting Standard No. 32. UK-IASB. London.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. 2011. **Pendidikan Anti Korupsi untuk Perguruan Tinggi**. Cetakan 1. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Bagian Hukum Kepegawaian. Jakarta.
- Merna T. dan F. F. Al-Thani. 2008. **Corporate Risk Management**. 2<sup>nd</sup> ed. John Welly and Sons Ltd. England.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 **Standar Nasional Pendidikan**. 16 Mei 2005. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41. Jakarta.
- Riduwan, A. 2010. Etika dan Perilaku Koruptif dalam Praktik Manajemen Laba. **Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia** 14(2): 121-141.
- Riduwan, A., I. Triuwono, G. Irianto, dan U. Ludigdo. 2010. Semiotika Laba Akuntansi: Studi Kritisal-Posmodernis Derridean. **Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia** 7(1): 38-60.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 **Sistem Pendidikan Nasional**. 8 Juli 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301. Jakarta.
- Veronica, S. dan Y. S. Bachtiar. 2005. The Role of Governance in Preventing Misstated Financial Statement. **Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia** 2(1): 159-173.
- Wiley, J. 2006. **Contemporary Financial Management**. 3<sup>rd</sup> ed. Mc. GrowHill. Los Angeles.

Yaya, R., A.E. Martawireja, dan A. Abdurahim. 2009. ***Akuntansi Perbankan Syariah: Teori dan Praktik Kontemporer***. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.





Submissions | affiliation dalam jurn... | Submissions | Jurnal... | translate - Penelusur... | Kotak Masuk (1.337) | (3) WhatsApp

Not secure | ojs.itb-ad.ac.id/index.php/JIMB/submissions

Jurnal Inovasi Manajemen dan Bisnis (JIMB) | Tasks 0 | English | View Site | Ichwan\_hadi13

**JIMB**  
Jurnal Inovasi Manajemen & Bisnis

Submissions

Submissions

My Queue | Archives | Help

My Assigned | Search | New Submission

2310	<b>Ichwan Hadi Kusuma Elmuzani</b> Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ko...	Submission	▼
------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	---

1 of 1 submissions

Platform & workflow by OJS / PKP



Ichwan Hadi Kusuma  
Elmuzani\_2161201269\_Jurnal  
(3)  
by Perpustakaan Itbad

---

**Submission date:** 02-Oct-2023 03:19PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2183107291

**File name:** Ichwan\_Hadi\_Kusuma\_Elmuzani\_2161201269\_Jurnal\_3.docx (82.13K)

**Word count:** 1586

**Character count:** 10459

## Ichwan Hadi Kusuma Elmuzani\_2161201269\_Jurnal (3)

### ORIGINALITY REPORT

<b>13%</b> SIMILARITY INDEX	<b>12%</b> INTERNET SOURCES	<b>4%</b> PUBLICATIONS	<b>2%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>eprints.perbanas.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>eprints.upnyk.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>media.neliti.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Bambang Somantri, Andi Riyanto, Galih Raspati, Eva Marsusanti. "Optimalisasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatkan Kompensasi", Swabumi, 2021</b> Publication	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to President University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>eprints.ubhara.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repository.untag-sby.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>