



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA UNGGUL SENTOSA KOTA BIMA

EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. SURYA UNGGUL SENTOSA KOTA BIMA

Tri Wahyuni¹, Mulyadin²

¹⁻²(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia)

¹triiwahyunitri@gmail.com,² yadinmulyadin19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima dengan teknik sampling jenuh. alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel Kompensasi, Disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci; Kompensasi; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of compensation, work discipline, and work motivation on employee performance at CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima. The research method used in this research is associative with a quantitative approach. The sample of this research is all employees who work in CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima, with saturated sampling technique. The analytical tools used are validity test, reliability test, classical assumption, multiple linear regression, coefficient of determination, partial test, and simultaneous test which aims to analyze the relationship between compensation, work discipline, and work motivation variables on employee performance. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline and work motivation have no and no significant effect on employee performance.

Keywords; Compensation, Work Discipline, Work Motivation

Detail Artikel:

Diterima: 19 Mei 2022

Disetujui: 23 Oktober 2022

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan



barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut. Namun ada beberapa faktor pendukung salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang – orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. (Fatimah, 2015). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja.

Melalui proses–proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Fatimah, 2015).

Kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung disiplin kerja karyawannya dan pemberian kompensasi secara adil dari perusahaan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi menerima upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya



manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2011)

Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2011)

Menurut Hasibuan, J. S., & Handayani, (2017) motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

CV. Surya Unggul Sentosa adalah perusahaan distribusi yang sudah berdiri sejak tahun 2013. Sebagai salah satu perusahaan distribusi. CV. Surya Unggul Sentosa melayani dan membantu berbagai pelanggan dengan beranekaragam pilihan produk layanan. Dari hasil observasi, terdapat masalah yang terjadi pada CV. Surya Unggul Sentosa yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan pemberian bonus masih belum mencukupi dalam memenuhi kebutuhan, serta kurangnya disiplin kerja karyawan seperti masalah keterlambatan karyawan. Selain itu juga kurangnya motivasi dalam mengejar target output perusahaan. Kurangnya perhatian dan penghargaan maupun kompensasi atas pencapaian karyawan yang telah dilakukan untuk memotivasi semangat kerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima?



2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV, Surya Unggul Sentosa?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Sunyoto, 2012). Menurut (Kasmir, 2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Adapun Indikator Kompensasi yang dikemukakan oleh (Umar, 2013) adalah:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Bonus



d. Asuransi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seseorang karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Hamali, (2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam suatu perusahaan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apa bila melanggar peraturan-peraturan (Hasibuan, 2013). Adapun Indikator Disiplin Kerja menurut (Mangkunegara, 2015) sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah
- c. kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan

Motivasi Kerja

Menurut (Winardi, 2012) mengartikan motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Adapun menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, olah karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Indikator Motivasi Kerja menurut (Mangkunegara, 2009) yaitu:

- a. Tanggung Jawab
- b. Prestasi Kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

Kinerja Karyawan

Menurut (Torang, 2013) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau



kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut (Mangkunegara, 2014) sebagai berikut :

- a. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
- b. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan
- c. Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- d. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Hipotesis Penelitian

1. H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. H3 = Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. H4 = Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa Kota Bima.



Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuesioner dengan skala likert.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berada di CV. Surya Unggul Sentosa sebanyak 40 responden.

Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *sampling* jenuh yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu 40 responden.

Lokasi Penelitian

Obyek penelitian ini berlokasi di CV. Surya Unggul Sentosa yang beralamatkan di: Jln. Bandeng Bina Baru, Bima, Rasanae Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi, merupakan format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi
2. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara mengirimkan daftar pertanyaan atau pernyataan pada responden menggunakan angket
3. Dokumentasi, yaitu pengambilan dokumentasi dengan menggunakan bukti yang akurat setelah angket dibagikan
4. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data dengan cara mencari catatan, transkrip, buku jurnal, surat kabar, majalah dan sebagainya

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknis analisis data yang digunakan untuk mengelolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu



yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. hasil nilai corrected item total correlation $> 0.30 = \text{valid}$
- b. hasil nilai corrected item total correlation $< 0.30 = \text{tidak valid}$. Dan juga apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan handal apabila memiliki koefisien keandalan (α) $\geq 0,60$ maka jika (α) $< 0,60$ dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2016)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya jika kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas.

Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah mode regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Yang bertujuan untuk memeriksa model regresi apakah terdapat disparitas selisih dari residual satu persepsi dengan survei lainnya. Peneliti menggunakan grafik guna menunjukkan pola titik-titik pada *scatterplot regression*. Jika gambar menyebar dalam bentuk tidak jelas dan berada pada sumbu Y di bawah angka 0, maka pada saat itu tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2018). Uji korelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Dasar penentuan ada atau tidaknya kasus auto korelasi didasari oleh kaidah sebagai berikut:

1. $0 < d < dl$ = ada autokorelasi positif
2. $dl \leq d \leq du$ = tidak ada autokorelasi positif
3. $4 - dl < d < 4$ = ada autokorelasi negative
4. $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ = tidak ada autokorelasi negative
5. $du < d < 4 - du$ = tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

4. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas, yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing – masing variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen
X = Variabel Independen
a = Konstanta
b = Koefisien Variabel
e = Standar Error

5. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Kurnia (2014) rumus koefisien determinasi yaitu :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$



6. Koefisien Korelasi

Menurut (Sugiyono, 2016) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap).

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu :

Interval koefesian	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan t test dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing – masing variabel independen secara sendiri – sendiri (Parsial) terhadap dependen. Hasil dari uji t sendiri didapatkan dengan membandingkan t hitung dan t tabel yang dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($p\text{-value} < 0,05$), maka H_a diterima, yang artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Berikut kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig. $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y
- Jika nilai sig. $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka tidak ada pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

8. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F didapatkan dari membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan r 95% atau ($p\text{-value} < 0,05$), maka H_a diterima, yang artinya variabel independen yang diuji secara bersama – sama (Simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kriteria sebagai berikut:



- a. Jika nilai sig. $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika nilai sig. $> 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	Nilai Batas	Keterangan
X1.1	0,499	0,300	Valid
X1.2	0,595	0,300	Valid
X1.3	0,368	0,300	Valid
X1.4	0,447	0,300	Valid
X1.5	0,590	0,300	Valid
X1.6	0,367	0,300	Valid
X1.7	0,422	0,300	Valid
X1.8	0,523	0,300	Valid
X1.9	0,467	0,300	Valid
X1.10	0,897	0,300	Valid
X1.11	0,550	0,300	Valid
X1.12	0,394	0,300	Valid
X1.13	0,542	0,300	Valid
X1.14	0,357	0,300	Valid
X2.1	0,472	0,300	Valid
X2.2	0,537	0,300	Valid
X2.3	0,589	0,300	Valid
X2.4	0,572	0,300	Valid
X2.5	0,396	0,300	Valid
X2.6	0,816	0,300	Valid
X2.7	0,805	0,300	Valid
X2.8	0,766	0,300	Valid
X2.9	0,303	0,300	Valid
X3.1	0,582	0,300	Valid
X3.2	0,632	0,300	Valid
X3.3	0,746	0,300	Valid
X3.4	0,444	0,300	Valid
X3.5	0,610	0,300	Valid
X3.6	0,591	0,300	Valid



X3.7	0,718	0,300	Valid
Y.1	0,651	0,300	Valid
Y.2	0,484	0,300	Valid
Y.3	0,441	0,300	Valid
Y.4	0,417	0,300	Valid
Y.5	0,545	0,300	Valid
Y.6	0,613	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil pengujian validitas variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan $> 0,300$ sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini “valid”.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach' alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,751	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,725	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,884	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.



Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.19373779
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.199
	Positive	.114
	Negative	-.199
Kolmogorov-Smirnov Z		1.257
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data: Output SPSS, 2022

Berdasarkan output SPSS Uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya bahwa residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

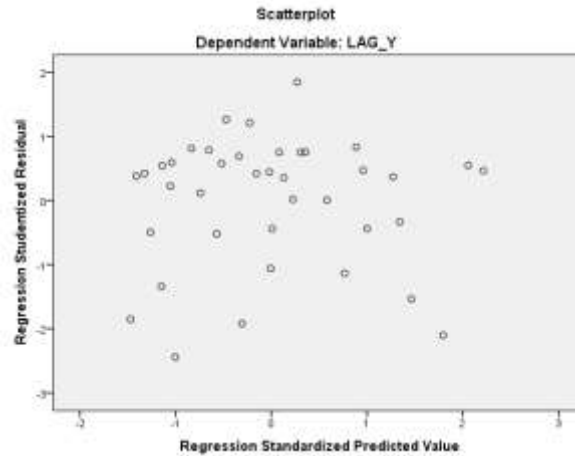
		Tolerance	VIF
	(Constant)	2.243 .031	
	Kompensasi	2.644 .012	.552 1.812
1	Disiplin Kerja	1.170 .250	.430 2.323
	Motivasi Kerja	-.315 .754	.615 1.625

Sumber data: Output SPSS, 2022

Berdasarkan Output SPSS nilai VIF $< 10,00$ atau nilai tolerance $> 0,10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: Output SPSS, 2022

Output SPSS dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas hal ini dibuktikan dengan bentuk pola yang tidak jelas dan tidak beraturan.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.598 ^a	.357	.302	1.18992	1.925

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS, 2022

Berdasarkan output SPSS Uji Autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1.925 dan nilai d_U 1.6860 nilai ini terletak antara $d_U < d_w < 4 - d_U$ jika dimasukkan kedalam persamaan menjadi $1,6860 < 1,925 < 2,314$. Maka data tersebut tidak terjadi autokorelasi.



Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	9.095	4.056		2.243	.031
1	Kompensasi	.235	.089	.466	2.644	.012
	Disiplin Kerja	.140	.120	.234	1.170	.250
	Motivasi Kerja	-.041	.129	-.053	-.315	.754

Sumber data: Output SPSS, 2022

Dari Tabel 7 dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 9.095 + 0,235X_1 + 0,140X_2 - 0,041X_3 + e$$

Berdasarkan *output* SPSS maka:

- Konstanta sebesar 9,095, artinya jika kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 9,095.
- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,235 ; artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,235 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,140 ; artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,140 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,041 ; artinya jika motivasi kerja mengalami penurunan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,041 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien Determinasi dan korelasi (R^2)

Tabel 8. Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.302	1.18992

Sumber data: Output SPSS, 2022



Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai Adjusted R square (koefisien determinasi) 0,357 atau sama dengan 35,7% variabel independen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas yaitu: Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berdasarkan Tabel 8 nilai koefisien korelasi adalah 0,598, Maka hubungan antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.095	4.056	2.243	.031	
	Kompensasi	.235	.089	.466	2.644	.012
	Disiplin Kerja	.140	.120	.234	1.170	.250
	Motivasi Kerja	-.041	.129	-.053	-.315	.754

Sumber Data: Output SPSS, 2022

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan *output* SPSS di atas nilai t hitung sebesar 2.644 lebih besar dari t tabel yaitu 2,028 atau $2,644 > 2,028$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,012 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel Kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Made (2016) serta Ni Luh (2021) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas nilai t hitung sebesar 1,170 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,028 atau $1,170 < 2,028$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,250 > 0,05$ yang berarti secara parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak.



Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah (2019) dan Farid (2018) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung sebesar -0,315 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,028 atau $-0,315 < 2,028$ sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,754 > 0,05$ yang berarti secara parsial variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Raden (2014) dan Isnaini (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.425	3	11.475	7.433	.001 ^b
	Residual	55.575	36	1.544		
	Total	90.000	39			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

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

Sumber Data : Output SPSS, 2022

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

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa F hitung $7,433 > F$ tabel 2.86 dan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa, maka dapat disimpulkan bahwa H4 Diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman (2013) dan Sherlie (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan dan saran pada penelitian ini:

Kesimpulan

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa
- c. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa
- d. Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Unggul Sentosa.

Adapun saran – saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

- a. Bagi perusahaan, harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang layak bagi karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal sehingga berpengaruh positif bagi kinerjanya, karena kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan agar kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan oleh karyawan bisa berkurang dan perusahaan hendaknya bisa memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat terwujud.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel kompensasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja.

REFERENSI

- [1] Fatimah, S. (2015). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 10, Oktober 2015 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja... - Akbar, Alfian Amidhan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(10), 1–22.
- [2] Elfi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



- [3] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hamali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st Ed.)*,.
- [5] Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- [6] Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Jakarta: PT. Rajafindo Persada.
- [9] Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja*.s
- [10] Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama.
- [12] Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama.
- [13] Pertiwi. (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi Dan Kinerja Pegawai.
- [14] Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- [15] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- [16] Sunyoto. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Literatur Dan Riview*.
- [17] Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [18] Torang. (2013). *Organisasi Dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- [19] Umar. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kineja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*.
- [20] Winardi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Prenada Media Group.