

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SAROMAH ALL MUKAROMMAH SURABAYA**

Putra Bayu Prakusya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email :

Bayuprakusya21@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saromah All Mukarromah Surabaya. Data yang digunakan adalah data primer. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Saromah All Mukarromah Surabaya dengan jumlah karyawan 56 orang. Sampel yang digunakan adalah 56 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan tools IBM SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,913 atau 91,3% yang artinya semua variabel bebas (Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja) dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 91,3% sedangkan sisanya sebesar 8,7% dijelaskan oleh variabel tidak diperiksa. Dari penjelasan tersebut penulis menyarankan agar motivasi yang diberikan harus tepat dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan dan kebanggaan yang diperlakukan secara adil kepada setiap karyawan. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Dan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan faktor atau variabel lain yang mungkin dapat mengembangkan faktor lain atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE

PERFORMANCE AT PT. SAROMAH ALL MUKAROMMAH SURABAYA

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of compensation, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Saromah All Mukarromah Surabaya. The data used is primary data. This type of research uses quantitative methods. The population in this study were all employees of PT. Saromah All Mukarromah Surabaya, totaling 56 employees. The sample used is 56 people with a sampling technique using non-probability sampling. Data was collected through interviews, questionnaires and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data processing in this study using tools IBM SPSS Statistics 25.

The results of this study indicate that work compensation variables have a significant effect on employee performance, work motivation variables have a significant effect on employee performance, work discipline variables have a significant effect on employee performance. Compensation, work motivation, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show a value of 0.913 or 91.3% which means that all independent variables (Compensation, Work Motivation, Work discipline) can explain the performance variable of 91.3% while the remaining 8.7% is explained by the variable not checked. From this explanation, the author suggests that the motivation given should be appropriate in terms of giving awards, attention, competition and pride that are treated fairly to every employee. In addition, motivation can also improve employee work discipline so that it will have an impact on employee performance. And for further researchers to be able to develop other factors or other variables that may be able to develop other factors or other variables that may affect employee performance.

Keywords : *Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis menunjukkan adanya persaingan yang semakin ketat dengan terjadinya perubahan pesat pada kondisi ekonomi. Hal ini menyebabkan munculnya sebuah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri dan setiap perusahaan harus mampu menyediakan kebutuhan barang dan jasa yang tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan perusahaan yang semakin ketat, tidak terlepas dari kemampuan atau kualitas yang ada pada sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan tersebut.

Objek dalam penelitian ini adalah PT SAROMAH ALL MUKARROMAH SURABAYA yang merupakan salah satu perusahaan travel haji dan umroh yang dimana dalam pengelolaan sumber daya manusia juga memperoleh masalah baik dalam Kompensasi, Motivasi kerja maupun disiplin kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat berpengaruh penting dan diharapkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat absensi karyawan di PT.SAROMAH ALL MUKARROMAH di Kota Surabaya (Januari- Desember) Tahun 2020

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	SAKIT	JIJIN	TERLAMBAT
Januari	56	26	2	5	9
Februari	56	26	2	3	10
Maret	56	25	1	6	11
April	56	25	-	3	11
Mei	56	25	1	5	12
Juni	56	26	2	5	12
Juli	56	26	1	3	12
Agustus	56	26	2	7	13
September	56	26	1	6	14
Oktober	56	25	-	3	23
November	56	26	1	5	20
Desember	56	25	1	4	22

Table 1.1

Menurut data absensi karyawan, bahwa setiap bulan nya semakin meningkat jumlah absensi karyawannya. Hal ini menunjukan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran maupun keterlambatan karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Tingkat absensi sangat berpengaruh bagi kompensasi di perusahaan. Karena PT.SAROMAH ALL MUKARROMAH Surabaya yang menggunakan sistem *No work No pay*, Sehingga apabila karyawan yang tidak masuk dengan alasan apapun akan di potong gaji. Terkadang ditemukan seperti pula *human error* seperti telatnya penggajian maupun kesalahan dalam pemotongan gaji. Hal ini juga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, dimana faktor utama karyawan bekerja adalah gaji. Sehingga ketika terdapat salah satu faktor yang menghambat tujuannya maka dapat memunculkan keinginan karyawan untuk resign. Maka dari itu ketika kompensasi yang di berikan tidak sesuai atau tidak tepat pada waktunya maka bisa saja karyawan akan meninggalkan perusahaan karena kompensasi sangat berrarti dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. PT. SAROMAH ALL MUKARROMAH dalam melakukan kegiatan pekerjaan yang harus di perhatikan absensi kehadiran karyawan,

lembur dengan imbalan 15.000 per jam, serta tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun mudah untuk memberi semangat karyawan sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.

Motivasi yang diberikan pimpinan PT. SAROMAH ALL MUKARROMAH terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberi dorongan sebelum melakukan pekerjaan, memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi, memberikan jaminan kesehatan dan sebagainya. Pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Disiplin yang di berikan oleh pimpinan PT. SAROMAH ALL MUKARROMAH Surabaya adalah Disiplin preventif dan Disiplin Korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong personil mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan pokoknya adalah mendorong personil untuk memiliki disiplin diri dengan cara ini para personil berusaha menegakkan disiplin diri sendiri ketimbang pimpinan memaksakannya dan kelompok yang memiliki disiplin diri merupakan sumber kebanggaan dalam setiap organisasi/satuan. Sedangkan Disiplin korektif (*corrective discipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan standar.

Kinerja Karyawan menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan sebab tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan adalah tergantung pada kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis saat ini. Oleh sebab itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam penelitian Enggar, dkk (2015) kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SAROMAH ALL MUKARROMAH Surabaya”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PT. Saromah All Mukarromah Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PT. Saromah All Mukarromah Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PT. Saromah All Mukarromah Surabaya?

4. Apakah ada pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT. PT. Saromah All Mukarromah Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan di PT. Saromah All Mukarromah Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Saromah All Mukarromah Surabaya
3. Untuk membuktikan dan menganalisis hubungan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saromah All Mukarromah Surabaya
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kompensasi, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saromah All Mukarromah Surabaya

Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan penunjang pengambilan keputusan yang jelas pada pimpinan PT. SAROMAH ALL MUKARROMAH Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya memperbaiki Kompensasi, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan lingkungan kerja karyawan kepada perusahaan.

Manfaat Akademis

Sebagai referensi alternatif tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen menurut (M.S.Hasibuan,2016:21) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kompensasi

Definisi kompensasi

Menurut Siti Mujanah (2019:1) kompensasi adalah semua berpandangan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan Kompensasi Juga mengambil peran yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena besar atau kecilnya tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Motivasi

Definisi Motivasi

Menurut Wilson Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan atau suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Abraham H. Maslow. Mempunyai lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016 : 287), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis.

Berdasarkan hirarki kebutuhan maslow, kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusiayang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Disiplin kerja

Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja

memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati (2019:134) Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode atau waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang di tentukan terlebih dahulu dan di telah disepakati bersama

Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:34), ukuran indikator kinerja di kelompokkan ke dalam lima kategori berikut:

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Eko Muryanto (2011) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan.

Hubungan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok

kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

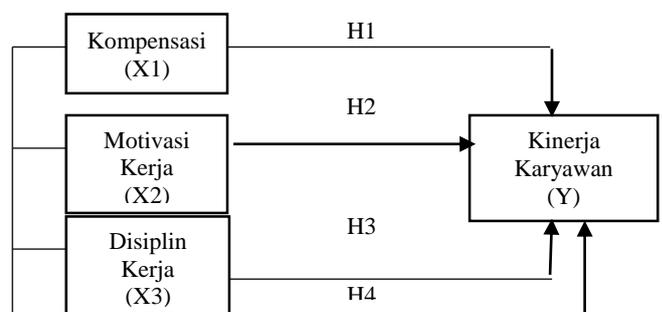
Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Setiap perusahaan pasti ingin mencapai tujuannya maka dari itu untuk mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai perantara untuk berinteraksi langsung kepada pelanggan dan mewujudkan tujuan tersebut. Perusahaan perlu memperlihatkan besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena kompensasi akan memberi kepuasan pada karyawan yang akan memotivasi serta menumbuhkan semangatnya dalam bekerja selain motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan. Kompensasi juga dapat berdampak pada disiplin kerja karyawan karena karyawan yang tidak puas akan merasa tidak di hargai sehingga menyebabkan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang berdampak bagi kinerja karyawan sehingga ketika perusahaan sudah memperhatikan kompensasi, maka karyawan akan termotivasi dan mempengaruhi disiplin kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.4 : Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

1. H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT SAROMAH ALL MUKARROMAH SURABAYA.
2. H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT SAROMAH ALL MUKARROMAH SURABAYA
3. H₃ : Disiplin kerja signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT SAROMAH ALL MUKARROMAH SURABAYA
4. H₄ : Kompensasi, motivasi kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SAROMAH ALL MUKARROMAH SURABAYA

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan Kompensasi, motivasi kerja, dan Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. SAROMAH ALL MUKARROMAH, Jl. Raya Rungkut no 02 C, Panjang Jiwo, Kec. Tenggiling mejoyo, kota Surabaya jawa timur. Lokasi ini di pilih sebagai pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan Kompensasi, motivasi kerja, dan Disiplin Kerja

Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2021

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di peroleh secara langsung dari responden penelitian ini atas item pernyataan yang terdapat dari kuesioner

Sumber Data

Data yang di gunakan penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian ini atas item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi Penelitian adalah seluruh karyawan PT.SAROMAH ALL MUKARROMAH Surabaya berjumlah 56 orang.

Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan populasi Penelitian adalah seluruh karyawan PT.SAROMAH ALL MUKARROMAH Surabaya menggunakan sampel jenuh. Menurut sugiyono 2015 apabila populasi kurang dari 100 maka akan diambil semua sebagai sampel penelitian, namun apabila lebih maka dapat diambil sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling. Karena populasi penelitian pada PT.SAROMAH ALL MUKARROMAH Surabaya berjumlah 56 orang maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 56 responden. Teknik sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis yang telah tersusun yang sifatnya terbuka atau tertutup dengan jawaban yang telah di sediakan dan harus di isi oleh responden PT. SAROMAH ALL MUKARROMAH Surabaya

Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:58) adalah suatu pernyataan yang dapat mengartikan atau memberi makna atau konsep tertentu, sehingga tidak salah di mengerti. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Kompensasi (X1)

Menurut Swasto (2011: 79) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi.

Motivasi Kerja (X2)

Menurut Wilson Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan atau suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Disiplin Kerja (X3)

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: "suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku".

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi (X1)

Menurut Hasibuan (2012:86) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

Motivasi Kerja (X2)

indikator motivasi dari teori Abraham H. Maslow. Mempunyai lima tingkat hirarki kebutuhan menurut Siagian (2016 : 287), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan Keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman

Kinerja Karyawan (Y)

menurut Wilson Bangun (2012:34), ukuran indikator kinerja di kelompokkan ke dalam lima kategori berikut:

1. Kuantitas pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerja sama.

Proses Pengolahan Data

Menurut Sutarman (2012:4), "Pengolahan Data adalah proses perhitungan transformasi data *input* menjadi informasi yang mudah di mengerti ataupun sesuai dengan yang diinginkan. Pengolahan data ini untuk menyederhanakan seluruh data yang sudah terkumpul serta disajikan dalam susunan yang baik dan rapi. Maka dari itu analisis pengolahan data dilakukan dengan cara berikut ini :

1. Editing

Memeriksa seluruh daftar pernyataan yang telah di kembalikan oleh responden untuk dilakukan pengecekan data yang sudah terkumpul untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

2. Koding

Memberikan kode atau tanda pada jawaban responden yang diterima agar tidak tertukar dengan data lain.

3. Tabulasi

Pembuatan table untuk menyusun atau menghitung data yang telah diberi kode sesuai

dengan analisis yang dibutuhkan. Tabel tabulasi dapat berbentuk :

- a) Tabel analisis yaitu tabel yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa.
- b) Tabel pemindahan yaitu tabel tempat memindahkan kode dari kuesioner atau hasil dari pencatatan dan pengamatan. Tabel ini juga berfungsi sebagai arsip
- c) Tabel Biasa yaitu tabel yang disusun berdasarkan sifat responden tertentu dengan tujuan tertentu.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dengan menggunakan program SPSS versi 23 (Statistical Product and Service Solution) program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya. Berikut analisis data yang digunakan dalam penelitian ini :

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:53), Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Uji validitas dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitupun sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r table dan bernilai negatif maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2011 : 47), Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan, atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil pada waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan SPSS uji statistik. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronboach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak pada penelitian ini yaitu dengan analisis grafik normalitas P-P Plot.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Imam Ghazali, 2011:105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghazali, 2011:139).

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3 ,) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Apabila dikaitkan dengan variabel bebas Kompensasi, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, akan diperoleh rumus sebagai berikut :

Keterangan:

- X_1 yaitu Kompensasi
- X_2 yaitu Motivasi Kerja
- X_3 yaitu Disiplin Kerja
- Y yaitu Kinerja Karyawan
- b_1, b_2, b_3 adalah Koefisien Regresi
- α adalah konstanta
- e adalah eror.

3.9 Teknik Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2011: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternatif*, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2011: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2011: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkatan kevalidan sesuatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner setiap variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 56 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 menunjukkan r tabel sebesar 0,2632. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid. Tabel hasil uji validitas yang di dapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,716	0,2632	VALID
	X1.2	0,796	0,2632	VALID
	X1.3	0,753	0,2632	VALID
	X1.4	0,734	0,2632	VALID
	X1.5	0,871	0,2632	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,770	0,2632	VALID
	X2.2	0,842	0,2632	VALID
	X2.3	0,748	0,2632	VALID
	X2.4	0,729	0,2632	VALID
	X2.5	0,772	0,2632	VALID
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,761	0,2632	VALID
	X3.2	0,756	0,2632	VALID
	X3.3	0,738	0,2632	VALID
	X3.4	0,785	0,2632	VALID
	X3.5	0,775	0,2632	VALID
	X3.6	0,735	0,2632	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,685	0,2632	VALID
	Y2	0,753	0,2632	VALID
	Y3	0,752	0,2632	VALID
	Y4	0,828	0,2632	VALID
	Y5	0,870	0,2632	VALID

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 uji validitas menunjukan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil tersebut maka kuesioner yang digunakan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel

4.3.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan untuk mendapatkan reabilitas dari data penelitian yang bersumber dari kuesioner penelitian. Suatu data yang dianggap variabel apabila mendapatkan nilai Cronbach's Alfa lebih dari 0,70. Berikut adalah tabel hasil uji reabilitas yang di dapatkan :

Tabel 4.10

Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's alfa	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,70	0,800	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,70	0,799	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,70	0,790	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,70	0,801	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2020

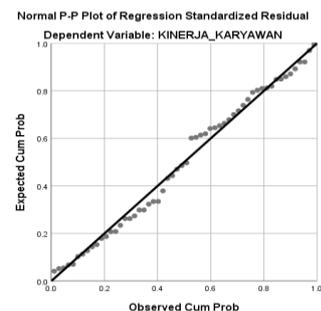
Berdasarkan tabel 4.10 di dapatkan bahwa seluruh variabel mendapatkan nilai Cronbach's alfa lebih dari 0,70 sehingga dapat diartikan bahwa variabel penelitian kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memenuhi uji reabilitas.

4.4. Analisis Data

4.4.1 uji asumsi klasik

4.4.1.1. uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut uji normalitas dengan analisis grafik.



Gambar 4.2.

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari gambar diatas terlihat bahwa hasil analisis grafik uji normalitas memiliki sebaran data mengikuti garis diagonal yang artinya dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal

Uji Multikolonieritas

Dalam uji multikolonieritas, penelitian yang dilakukan dengan uji model regresi yang baik yaitu model yang bebas dari multikolonieritas. Untuk menemukan ada atau tidaknya

multikolinieritas dalam model regresi dapat di ketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). (Tolerance mengukur variabilitas) variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinieritas

Tabel 4.11

Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a			
model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	247	4,047
	MOTIVASI KERJA	338	2,963
	DISIPLIN KERJA	414	2,417

Berdasarkan tabel 4.11 di atas didapatkan bahwa nilai tolerance >0,1 dan nilai VF <10 sehingga diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

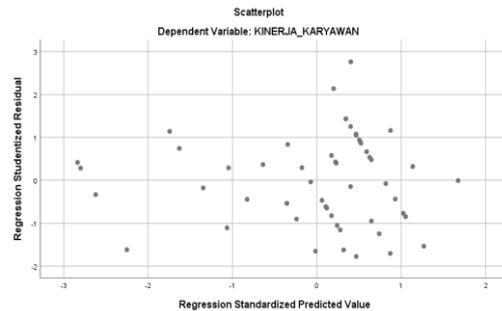
Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heterokedastisitas. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan data tabel hasil uji heterokedastisitas sebagai

berikut :

Gambar 4. 3

Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada grafik 4.3 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.251	.886		1.411	.164
	KOMPENSASI	.281	.073	.316	3.842	.000
	MOTIVASI KERJA	.516	.066	.554	7.867	.000
	DISIPLIN KERJA	.128	.050	.162	2.552	.014

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Pada tabel 4.12 di atas merupakan hasil persamaan regresi linier berganda antara kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,251 + 0,281K + 0,516MT + 0,128DK + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja karyawan

K = Kompensasi

MT= Motivasi Kerja

DK = Disiplin Kerja

α = Konstanta Koefisien regresi

e = *Standart error*

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan yaitu sebesar 1,251 bernilai positif menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja karyawan ialah sebesar 1,251 atau lebih dari nol satuan.

2. Nilai koefisien Kompensasi (β_1) sebesar 0,281 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel rotasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,281 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisien Motivasi Kerja (β_2) sebesar 0,516 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,516 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β_3) sebesar 0,128 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,128 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan tabel hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 ^a	.913	.908	.723	1.929

a. Predictors: (Constant), DISPLIN_KERJA, MOTIVASI_KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent

Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada tabel 4.13 dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,913 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Saromah All Mukarromah jika di presentasikan ialah sebesar 91,3% pengaruh dari variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 8,7%.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Derajat

signifikansi yang digunakan ialah (α) = 0,05. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan tabel hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.251	.886		1.411	.164
KOMPENSASI	.281	.073	.316	3.842	.000
MOTIVASI KERJA	.516	.066	.554	7.867	.000
DISPLIN KERJA	.128	.050	.162	2.552	.014

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada tabel 4.14 dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

1. Uji parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < \text{dari } 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan distribusi F. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka dapat disajikan tabel hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 4.15

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285.638	3	95.213	182.019	.000 ^b
Residual	27.201	52	.523		
Total	312.839	55			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISPLIN_KERJA, MOTIVASI_KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada tabel 4.15 dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi di peroleh t hitung = 3,842 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian diartikan bahwa hipotesis 1 (H_1) kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Variabel tersebut dilihat dari Unstandardized Coefficients B memiliki nilai 0,281 yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dengan hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu Ananta dwikristianto Satedjo dan Sesilya kempa (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja di peroleh t hitung = 7,867 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 2 (H_2) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Variabel tersebut dilihat dari Unstandardized Coefficients B memiliki nilai 0,516 yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I nyoman Sudharma (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji persial untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung = 2,552 dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 3 (H_3) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Variabel tersebut dilihat dari Unstandardized Coefficients B memiliki nilai 0,128 yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Mutia Ardha (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja di peroleh F dihitung = 182.019 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di terima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 4 (H_4) kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Yusi Prihantini, M. Masur dan M. Khoiril ABS (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja ditemukan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai, akan membuat karyawan merasa puas dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan jika sebanding dengan kompensasi yang mereka terima. Sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja para karyawan. Seperti adanya jenjang karir dalam perusahaan sebagai penghargaan atas pengabdian kepada perusahaan PT. Saromah All Mukarromah Surabaya perlu menjamin karyawannya dengan memberikan jenjang karir bagi karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai dan senang bekerja pada perusahaan.

2. Motivasi merupakan penggerak atau mendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah di berikan kepadanya. Namun kenyataannya pada penelitian ini karyawan tidak dapat berinisiatif untuk memulai dan meneruskan pekerjaan tanpa dorongan dari orang lain. Maka dari itu peranan pimpinan PT. Saromah All Mukarromah Surabaya sangat di perlukan untuk memotivasi para karyawan agar memiliki inisiatif untuk memulai dan meneruskan pekerjaan tanpa harus mendapatkan dorongan dari orang lain sehingga akan meningkatkan hasil kerjanya.

3. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, sehingga karyawan harus mematuhi setiap peraturan yang ada pada perusahaan. Pada penelitian ini karyawan merasa bahwa pimpinan tidak selalu mengawasi dan hadir di tempat kerja untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat memicu karyawan untuk melanggar peraturan yang ada. Oleh karena itu PT. Saromah All Mukarromah Surabaya harus melakukan tindakan agar pimpinan lebih mengawasi bagaimana keadaan dan kebutuhan karyawan agar selalu disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang saat ini dilakukan masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Peneliti tidak dapat mengawasi responden saat melakukan pengisian kuesioner karena jumlah responden yang lumayan banyak sehingga peneliti tidak dapat mendampingi semua akibatnya responden tidak teliti pada saat pengisian kuesioner
2. Pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden terkadang memiliki jawaban yang bersifat subjektif dan tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Saromah All Mukarromah Surabaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel kompensasi berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Saromah

All Mukarromah Surabaya

2. Pada variabel motivasi kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saromah All Mukarromah Surabaya

3. Pada variabel disiplin kerja berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 > 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saromah All Mukarromah Surabaya.

4. Pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdasarkan hasil uji F (uji simultan) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, terlebih lagi karena adanya kekurangan- kekurangan seperti yang telah disampaikan maka saran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Saran untuk perusahaan
Perusahaan hendaknya lebih meningkatkan Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin kerja para

karyawannya, agar karyawan meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Saran untuk karyawan

Karyawan harus aktif dan mampu berkomunikasi dengan atasan / pimpinan terkait dengan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja yang telah diberikan perusahaan, agar dapat tercapainya hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga diharapkan karyawan mampu bekerja sama dengan baik serta dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, semangat kerja. Sehingga hal tersebut perlu di pertimbangkan untuk memasukan variabel variabel tersebut dalam penelitian selanjutnya, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Alfian Amidhan, 2015. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara production Surabaya.** Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.4 No.10.
- Alamsyah, M. B. T., & Setyowati, E. (2019). **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. UNITED INDO SURABAYA.** *JHP17: Jurnal Hasil Penelitian*, 4(01).
- Annisa Maharani. 2016. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.** Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ansory, Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Binangun wilson 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : ERLANGGA
- Bintaro dan Daryawnto 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.** Cetakan Pertama Yogyakarta. Gava Media
- Bintoro dan Daryanto. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan . JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)**, 6(9), 1689–1699.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado).** Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 4
- Dessler, Gray 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Selemba Empat
- Dessler, Gry. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Salemba Empat.
- Febriana, Marganingrum. 2015. **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PD BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo)”.** Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Gozali imam 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang. Badan Penerbit : Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. **Pemahaman Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani, 2016. **Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-9 Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-9 Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P Malayu 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman sofyandi. Cetakan kedua, 2013. **Manajemen Sumber Daya manusia**, Yogyakarta: Graha ilmu
- Jalil Abd. Prayogi. 2018. **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cendana Putra Nusantara**. Jurnal Manajemen Bisnis Volumer 8 No.01 Department Of Management FEB UMM
- Jalil, P. A. (2018). **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara**. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 8 No. 1, 47–56.
- Jesslyn, H., & Andreani, F. 2017. **Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera**. AGORA, Vol. 5, No. 1 2017.
- Kasmir 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Kurnia, Sari Novira 2014. **“Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan”**. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15, No. 2, Desember 2014
- Lapping, M., Echdar, S., Maryadi. 2020. **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang**. Jurnal Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, Vol. 1, No. 1
- Mangkunegara 2014 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Perusahaan PT Manajemen SDM buku. Jakarta : Indeks
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria Magdalena Minarsih. 2016. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja kota Semarang**. Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Panjajaran Semarang.
- Martono, Nanang. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif-Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder**. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah 2010 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi kedua Bandung Alfabeta
- Metra, Putu Bagus Jaya Surayana. **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Auto Finance Di Surabaya."** *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen* 2.2 (2017).
- Mugi Sutanto. 2018. **Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Menara Deli Medan**. Fakultas ekonomi dan bisnis universitas medan.
- Mujanah, Siti (2019) **MANAJEMEN KOMPENSASI**. CV. Putra Media Nusantara (PMN). ISBN 978-602-1187-66-1
- Narmodo dan Wajdi 2011. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri**, Jurnal
- Nuridin., & Faka, B. (2018). **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi**. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 6(2), 665–669.
- Nurul Hidayah. 2016. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta**. Fakultas ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pamela, A.O., & Oloko 2015, **Effect Motivation on employee performance of commercial banks in**

- kenya : A case study of kenya Commercial Bank in Migori County. *Jurnal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Citrasurya Indoprima.** *Jurnal*
- Rahayuningsi, S. (2017). **PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang)** Sri Rahayuningsih. 702–711.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.** *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121–132.
- Rhezky Pratama Putra. 2019. **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Driver Gojek di Wilayah Surabaya.** Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Rinawati, N. (2016). **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt MbK Wilayah Bandung.** 9(1), 1–16.
- Rivai, Veitzal dan Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Alfabeta.
- Rivau 2011 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Saputri, Darnita. L 2018. **Hubungan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT. Jenggala Keramik Bali.** E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 3, 2018, 1539-1565
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.** *Agora*, 5(3), 1–9.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). **Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja.** *Zifatama Jawara*.
- Siswanto Sastrohadiwiryo 2018 **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.** Jakarta: Andi
- Sutarman, 2012. **Pengantar Teknologi Informasi,** Jakarta : Bumi Askara.
- Sutrisno, Edy. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syelin Aprilia Handayani. 2018. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Darma siswa 1 Sidoarjo.** Fakultas ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Wibowo, 2016. **Manajemen Kinerja, Edisi Kelima,** PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.** *AGORA*, Vol. 3 No. 2. 2015