

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan

Oleh:

Nur Aini Ida Safitri *)

Abd. Kadir Djaelani **)

Fahrurrozi Rahman ***)

Email : nurainiidasafitri09051997@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to analyze the effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance (a case study on employees of PT. Indolakto, Pasuruan regency) ".The sample in this study were employees of PT. Indolakto, Pasuruan Regency. The method used in this study is multiple linear regression with primary data to be analyzed using the SPSS For Windows application. Based on the results of the sample calculation, as many as 93 respondents who will be the research sample. Based on the results of the analysis taken as follows: The test results simultaneously and partially show that compensation, motivation and work discipline on employee performance.

Keywords: *compensation, motivation and work discipline. Employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Globalisasi membutuhkan banyak perubahan dan perbaikan di berbagai bidang. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia karyawan harus ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dan tidak terlepas dari aktivitas organisasi lembaga dan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai administrator sistem, dan perlu menerapkan kebijakan seberapa tingkat keberhasilan suatu perusahaan bisa dilihat dari pengoperasian yang sudah dijalankan apakah berjalan dengan baik atau tidak. Dan ini tidak lepas dari campur tangan orang yang bekerja didalamnya.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, faktor manusia menjadi masalah utama dalam setiap kegiatan tersebut. Organisasi adalah unit sosial yang terkoordinasi secara sadar dengan batasan respons yang dapat diidentifikasi, dan akan terus bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Perusahaan atau organisasi membutuhkan faktor potensi sumber daya manusia, pemimpin dan karyawan dalam modus tugas dan pengawasan, faktor-faktor tersebut menentukan realisasi tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan banyak faktor yang salah satunya diukur dari faktor perusahaan..

Kinerja karyawan perusahaan bermasalah, dan terkadang kinerja karyawan menurun. Guna mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan

penurunan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan evaluasi yang bermanfaat agar manajemen dapat segera mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan. Masalah perusahaan terkait disiplin kerja dan produktivitas karyawan sebenarnya dapat diminimalisir oleh perusahaan, misalnya dengan menyediakan booth absensi untuk mendisiplinkan karyawan dan membangun kepribadian yang lebih baik.

Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif bagi karyawannya. Contoh: Perusahaan dalam melakukan kegiatan di lingkungan perusahaan memperhatikan keselamatan karyawan dengan menyediakan alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sehingga dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan, disisi lain perusahaan juga membutuhkan untuk memberikan kompensasi Untuk menutupi karyawan di tempat kerja.

Menurut Siagian dalam Liawandy & Indarti (2015: 2) kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kinerja karyawan atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, disiplin, pelatihan karyawan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan. , lingkungan kerja dan kepuasan. Perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan memotivasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Praktis

Sebagai bahan untuk membanding teori dan praktik sehingga dapat menambah wawasan yang sangat berguna bagi penulis di masa mendatang.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi yang digunakan untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen (yaitu perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengendalian) pada setiap kegiatan atau fungsi operasional sumber daya manusia, mulai dari exit, seleksi, pelatihan dan pengembangan, termasuk promosi, penurunan pangkat dan mutasi, Performa. Evaluasi tersebut didasarkan pada pemutusan hubungan kerja untuk memberikan kompensasi, hubungan buruh-manajemen, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia organisasi agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Herman Sofyandi, 2010: 6).

Kompensasi

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2012: 244), reward meliputi gaji, upah, bonus, reward dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan makan dan saldo. Menurut definisi ahli, penulis menunjukkan bahwa kompensasi dihasilkan dengan mengorbankan sumber daya karyawan (waktu, tenaga, pikiran) dan kemampuan (pengetahuan, keahlian, kemampuan), dan dapat disimpulkan bahwa ini adalah faktor biaya. Didedikasikan untuk jangka waktu tertentu dan diperoleh karyawan sebagai pendapatan, yang merupakan bagian dari hubungan kerja yang dikemas dalam sistem kompensasi layanan sebagai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

motivasi merupakan hal yang penting ibarat sebagai pendorong bagi seseorang yang bekerja motivasi ini akan berfungsi sebagai pendorong rasa semangat di dalam diri seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaan demi sebuah tujuan yang ingin dicapai.

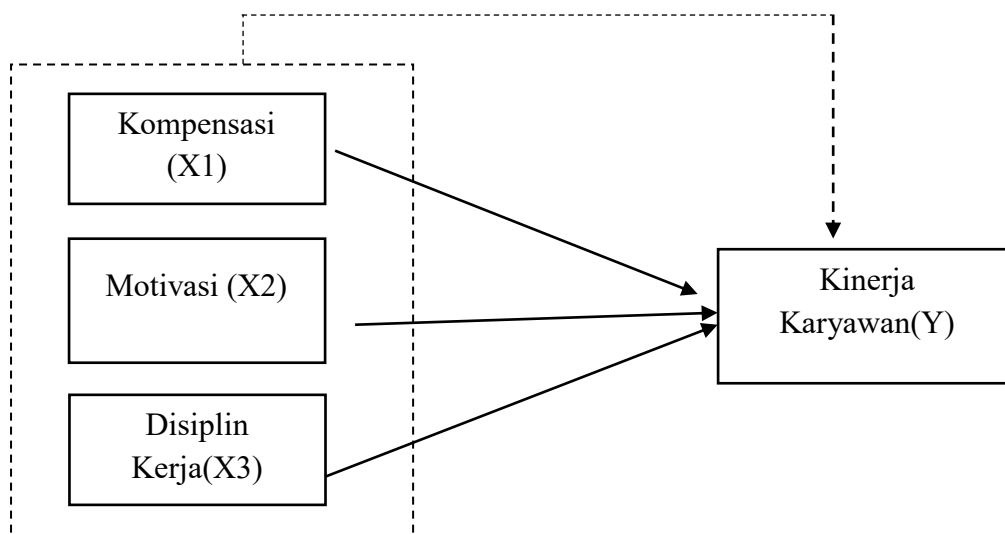
Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja bisa dijabarkan sebagai pedoman dalam memperkuat sebuah ikatan organisasi dan peran manajemen SDM akan sangat dibutuhkan dalam hal ini. Siagian (2014:305) berpendapat bahwasannya disiplin kerja yaitu perlakuan dari manajemen untuk menguatkan para anggota karyawan untuk mencapai target secepat mungkin agar dapat mencapai tujuan dalam waktu yang telah ditetapkan. Dari apa yang telah dijelaskan, maka bisa diambil kesimpulan disiplin kerja merupakan perilaku yang sesuai dengan aturan yang berlaku, dan tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan ini biasanya disebut dengan kinerja karyawan. Seseorang yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan memberikan dampak yang baik untuk kedepannya. Dan kan lebih mendapatkan kepercayaan dari atasan akan tugas yang akan diberikan selanjutnya. Menurut Moehariono (2014:95), kinerja ialah suatu gambaran tentang ukuran dalam proses tercapainya sebuah tujuan atau sebuah program yang sedang dijalankan. Baik itu yang sudah tercantum dalam visi dan misi sebuah organisasi atau pun sebuah perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual penelitian

-----> = Simultan
 —————> = Parsial

Hipotesis Penelitian

- H1 :Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih

(Sugiyono, 2010:11). Lokasi pada penelitian ini adalah PT Indolakto Factory Jl. Raya Purwosari No.Km. 62, Kemirahan, Tejawangi, Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur 67162. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2020.

Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah PT Indolakto Factory Jl. Raya Purwosari No.Km. 62, Kemirahan, Tejawangi, Purwosari, Pasuruan, Jawa Timur 67162.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2020 sampai dengan Juli 2020.

Populasi dan Sampel

Karyawan PT Indolakto Factory Pasuruan yang berjumlah 1350 orang merupakan populasi dalam penelitian ini . Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini adalah 93 responden.

Definisi Operasional variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

“Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator Ketepatan penyelesaian tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran dan Kerjasama antar karyawan.”

b. Kompensasi

segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan PT Indolakto Factory. Indikator kompensasi antara lain Gaji, Insentif, Tunjangan Fasilitas adalah pengertian dari Kompensasi.

c. Motivasi Kerja

“Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja.

Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2017:102) terdiri dari”:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
3. Kebutuhan sosial (*social-need*)
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk manajer PT. Indolakto Factory untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2015:110) adalah sebagai berikut: Sikap Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari: Norma Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

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 di ukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2016:45).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan atau pernyataan yang digunakan. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Ruslan, 2011). Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data tersebut reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka data tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi dengan normal atau tidak. Suatu model dapat dikatakan baik apabila data tersebut berdistribusi dengan normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan rumus nilai *Kolmogorov Smirnov*. Dengan ketentuan nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal jika > 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel bebas tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghazali, 2013:139). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier berganda

Kegunaan analisis regresi linier berganda menurut Jonathan Sarwono (2005:95) adalah : "Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas".

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
x_1	= Kompensasi
x_2	= Motivasi
x_3	= Disiplin Kerja

ϵ = Error

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 96). Pengujian dengan menentukan kriteria pengujian Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerjaberpengaruh terhadapkinerja karyawan. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menggambarkan dan menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi (R^2) dijelaskan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini berkisar $0 < R^2 < 1$. Jika kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas maka akan diperoleh nilai R^2 yang kecil. Jika didapat nilai *adjusted* R^2 bernilai negatif, maka nilai *adjusted* R^2 tersebut dapat diaggap memperoleh nilai 0.

Uji Parsial

Uji parsial variabel bebas bertujuan untuk mengetahui apakah audit manajemen sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikan (yang digunakan adalah 5%) Kaidah pengambilan keputusan. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel dependen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 di tolak, artinya variabel dependen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji validitas

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan *pearson correlation* didapatkan hasil pengujian bahwa nilai dari R tabel untuk nilai dengan data sebanyak 93 dengan *level of significant* 5% adalah sebesar 0,203. jika nilai dari R hitung *korelasi pearson* $>$ dari R tabel dan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *sig* pada item skor total adalah lebih besar dari R tabel (0,203), maka data dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1

variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,662	Reliabel
Motivasi	0,679	Reliabel
Disiplin kerja	0,778	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,692	Reliabel

Sumber data diolah peneliti 2020

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alfa* memiliki nilai lebih dari 0,6 maka data reliabel dan bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 2

	Kompensasi	Motivasi	disiplinkerja	Kinerjakaryawan
N	93	93	93	93
Normal Mean	4,22849	4,10323	4,17204	3,92473
Std. Deviation	,459879	,436002	,397373	,480298
Most Extreme Absolute	,132	,096	,149	,111
Differences Positive	,116	,088	,149	,094
Negative	-,132	-,096	-,141	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z	1,269	,926	1,041	1,067
Asymp. Sig. (2-tailed)	,080	,358	,232	,205

Sumber data diolah peneliti 2020



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang didapatkan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-Smirnov $Z_{0,05} > 0,05$ maka residual data tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,895	1,117
	Motivasi	,972	1,029
	disiplinkerja	,873	1,146

Sumber data diolah peneliti 2020

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel dalam model regresi di penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,764	,376		2,034	,045
	Kompensasi	,089	,060	,158	1,487	,141
	Motivasi	,026	,061	,044	,435	,665
	disiplinkerja	,143	,070	,219	1,041	,244

Sumber data diolah peneliti 2020

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan *Uji Glejser* menunjukkan bahwa nilai probabilitas Variabel kompensasi (0,141) , motivasi (0,665) , dan disiplin kerja (0,244), Menunjukkan nilai sig yang lebih besar dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,984	,628		3,161	,002
	Kompensasi	,404	,100	,386	4,042	,000
	Motivasi	,219	,101	,199	2,165	,033
	disiplinkerja	,271	,117	,224	2,318	,023

Sumber data diolah peneliti 2020

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai $a = 1,984$ menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan 1,984.
2. Nilai $b_1 = 0,404$ menunjukkan bahwa apabila motivasi dan disiplin konstan maka setiap penambahan kompensasi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,404.

3. Nilai $b_1 = 0,219$ menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan disiplin konstan maka setiap penambahan motivasi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,219.
4. Nilai $b_1 = 0,271$ menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan motivasi konstan maka setiap penambahan disiplin sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,271.

Uji F (Simultan)

Tabel 6

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,766	3	1,922	11,066	,000(a)
	Residual	15,457	89	,174		
	Total	21,223	92			

Sumber data diolah peneliti 2020

Hasil pengujian secara simultan pada tabel 4.14 menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,066 dengan *Signifikansi f* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Rsquare)

Tabel 7

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521(a)	,272	,247	,416748

Sumber data diolah peneliti 2020

Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui berdasarkan tabel 4.15, dimana Nilai *Adj Rsquare* adalah 0,272 yang artinya pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 27,2% terhadap kinerja karyawan. sedangkan sebesar 72,8% ($100-27,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan didalam penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 8

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,984	,628		3,161	,002
	Kompensasi	,404	,100	,386	4,042	,000
	Motivasi	,219	,101	,199	2,165	,033
	disiplinkerja	,271	,117	,224	2,318	,023

Sumber data diolah peneliti 2020

- a. kompensasi terhadap kinerja karyawan

hasil pengujian menunjukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat

dari pelaksanaan pekerjaan organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Yang dapat berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan lainnya disebut juga dengan kompensasi. Pembayaran kompensasinya ada yang dibayarkan secara langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji bonus sehingga sering disebut kompensasi.

b. motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,165 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,033 < 0,05$) Maka H_3 diterima dan H_0 Ditolak. Nilai koefisien menunjukkan angka sebesar 0,219 yang berarti memiliki pengaruh positif.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian memberikan nilai t-hitung sebesar 3,132 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,002 < 0,05$) Maka H_4 diterima variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien menunjukkan angka sebesar 0,271 yang berarti memiliki pengaruh positif.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan)". Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan data primer yang akan dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS For Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan sampel didapatkan sebanyak 93 responden yang akan dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

- a. Observasi berikutnya diharapkan bisa menambah lokasi penelitian untuk hasil penelitian yang maksimal dan bisa diambil keputusan secara luas.
- b. sebaiknya menambah variabel primer lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
- c. Untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan diantaranya gaya kepemimpinan, Komunikasi dan lingkungan kerja.
- d. melakukan metode pengumpulan data yang digunakan bisa ditambahkan dengan pertanyaan secara langsung terhadap subjek penelitian.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar PrabuMangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Handoko, T Hani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BPFE
- Hasibuan, MalayuS.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta :Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Liawandy, Feru & Indarti Sri. 2015. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Jom FEKON Vol. 1 No. 2.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Marpaung, Iga Mawarni dkk. 2014. Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Karyawan di Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Vol 15. No 2.
- Mathis, R.L. &J.H. Jackson. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Permadi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djambatan, Jakarta.
- Prabu, Aldila Saga dan Dewie Tri Wijayanti. 2016. “Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)”. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 5, No. 2, 104-117.
- Rivai dan Basri, A. F. M., V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta :Raja Grafindo Persada
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nur Aini Ida Safitri *) Adalah Alumni FEB Unisma

Drs. Abd. Kadir Djaelani, SE, MM **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman, SE, MM *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**