
**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Pada CV. Mitra Manshur)****Mohamad Amirudin Bashori*****M. Ridwan Basalamah******Budi Wahono*******Email. rudibashori@gmail.com**

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine and analyze the influence of compensation, motivation and work discipline on the performance of CV employees. Mitra Mansur. The population in the study were CV employees. Mitra Mansur, totaling 42 employees. Meanwhile, the sampling technique used in this research is a saturated sample or census research and uses the SPSS analysis tool. The research results show that compensation, motivation and work discipline simultaneously influence employee performance and partially compensation, motivation and work discipline influence employee performance.

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin maju pesat disertai perkembangan teknologi tinggi mengharuskan perusahaan untuk selalu beradaptasi terhadap perubahan dengan cara mempelajari hal-hal baru dan mengikuti kemajuan teknologi. Untuk bisa tetap bertahan dalam menghadapi persaingan global salah satunya dengan mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan.

Keberhasilan pada sebuah perusahaan bergantung pada produktifitas karyawannya, sehingga produktivitas menjadi suatu bahan peninjauan yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai pada suatu perusahaan. Seorang karyawan harus mampu memiliki kualitas yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap perusahaan akan mengharapkan karyawannya mampu memiliki prestasi kerja yang baik. Perusahaan dapat melihat prestasi suatu karyawan melalui kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna menunjang tujuan perusahaan. Dengan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan dapat mempengaruhi prestasi dan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2017). Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Selain itu, dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan di perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena apabila seorang karyawan mempunyai rasa motivasi yang tinggi, yang tercipta dari diri sendiri maka ia telah mempunyai keinginan untuk bekerja dengan tekun untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Perusahaan juga harus memperhatikan masalah disiplin kerja pada karyawan. Sebagaimana Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, (2016: 86). Menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Prawirosentono dalam (Edison, dkk., 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kompensasi Kerja

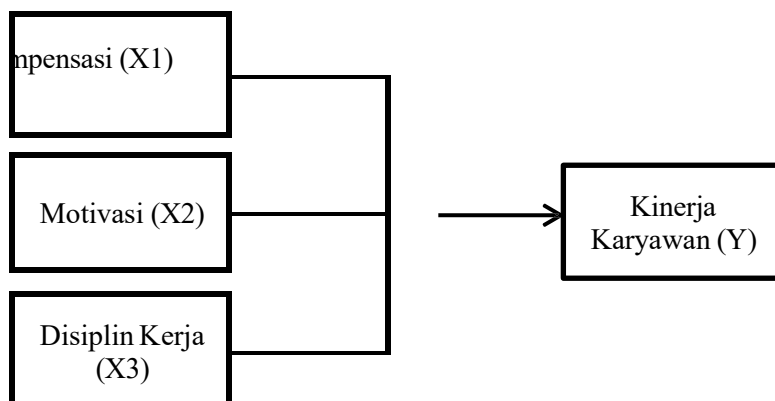
Menurut Mangkuprawira, (2011:203). Kompensasi adalah sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun dan pendidikan tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Siswanto, (2005:119). Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivasi & Jauvani, 2009:825).



Gambar 1. Model Penelitian

- H₁ : Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan
 H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk menentukan pengaruh dari variabel penelitian terhadap variabel lain. Penelitian menggunakan referensi data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan data secara *online* dengan kuesioner menggunakan alat pengumpulan data berupa *google form*.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Mitra Mansur yang berjumlah 42 karyawan. Sedangkan Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau penelitian sensus.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji

Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y	Y1.1	0,829	0,251	Valid
	Y1.2	0,705	0,251	Valid
	Y1.3	0,830	0,251	Valid
	Y1.4	0,790	0,251	Valid
	Y1.5	0,777	0,251	Valid
X1	X1.1	0,896	0,251	Valid
	X1.2	0,929	0,251	Valid
	X1.3	0,942	0,251	Valid
	X1.4	0,885	0,251	Valid
X2	X2.1	0,819	0,251	Valid
	X2.2	0,821	0,251	Valid
	X2.3	0,777	0,251	Valid
	X2.4	0,753	0,251	Valid
	X2.5	0,489	0,251	Valid
X3	X3.1	0,708	0,251	Valid
	X3.2	0,733	0,251	Valid
	X3.3	0,689	0,251	Valid
	X3.4	0,501	0,251	Valid
	X3.5	0,589	0,251	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang didapatkan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's alpha	Keterangan
Y	0,827	0,60	Reliabel
X1	0,929	0,60	Reliabel
X2	0,776	0,60	Reliabel
X3	0,635	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menjelaskan bahwa item pernyataan pada setiap variabel nilai *Cronbach's Alpha* > *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,53489278
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positive	0,088
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil dalam tabel 3 di atas, diperoleh hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0,05 kesimpulannya adalah data pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi dapat digunakan.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,885	1,130	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,516	1,937	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,513	1,951	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X1	0,989	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,194	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X3	0,755	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5. diatas menunjukan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glesjer yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil uji regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,824	2,299		-0,358	0,722
1 X1	0,719	0,096	0,618	7,523	0,000
1 X2	-0,374	0,128	-0,314	-2,922	0,006
1 X3	0,828	0,135	0,663	6,143	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar -0,824 artinya bahwa ketika skor variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan adalah -0,824.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (β_1) sebesar 0,719 artinya bahwa ketika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketika kompensasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
- Koefisien regresi variabel motivasi (β_2) sebesar -0,374 artinya bahwa ketika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, ketika motivasi menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (β_3) sebesar 0,828 artinya bahwa ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,313	3	109,771	43,185	.000 ^b
	Residual	96,592	38	2,542		
	Total	425,905	41			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 7 didapat nilai Sig. 0.000 lebih kecil daripada 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,824	2,299		-0,358	0,722
X1	0,719	0,096	0,618	7,523	0,000
X2	-0,374	0,128	-0,314	-2,922	0,006
X3	0,828	0,135	0,663	6,143	0,000
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji t yang sudah didapatkan pada tabel 8, maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel kompensasi (X1) didapatkan sebesar 7,523 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel motivasi (X2) didapatkan sebesar -2,922 dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel disiplin kerja (X3) didapatkan sebesar 6,143 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	0,773	0,755	1,59433
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* pada penelitian adalah 0,755 (75,5%), maka dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,5% dan sisanya diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar 24,5%.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Dari hasil perhitungan yang telah didapat untuk variabel kinerja karyawan diuji secara Simultan F dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama- sama kinerja karyawan). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2020) dan Antika, dkk., (2021) bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh uji t parsial dengan hasil menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh uji t parsial dengan hasil menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Antika, dkk., (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh uji t parsial dengan hasil menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumbantobing, dkk., (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan CV. Mitra Mansur.
- b. Penelitian ini hanya menganalisis variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan, sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel-variabel yang lain untuk penentu kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini memerlukan waktu lama karena tempat penelitiannya di Kabupaten Lamongan sedangkan peneliti ada di Malang sehingga untuk survey tempat memerlukan waktu yang lama.

Saran

Dengan adanya keterbatasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:
 - 1) Menambahkan variabel lagi yang berbeda pada penelitian berikutnya agar bisa memperkuat pendapat.
 - 2) Digunakan model penelitian lain untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
 - 3) Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.

Referensi

- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Andriani, Helmina, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Cetakan ke-7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Harahap, Sandhi Fialy dan Satria Tirtayasa. 2020. *Pengaruh motivasi , disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II kantor cabang kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3 , No 1*
- Antika, Nurindah Dwi dkk. 2021. *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO) Vol 12, No.2.*
- Lumbatobing ,Titi swarni dkk. 2021. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indonesia Connect Plus Medan. Jurnal Paradigma Ekonomika Vol. 16 No.1.*
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Vol 12 , No 1*
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Alfabeta

Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Depok: Lembaga Penerbit FEUI.

Siswanto, H. 200). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

M. Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Rivai, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*.

Bandung: Rancang Rafindo Persada.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipt

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1 Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mohamad Amirudin Bashori* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma