

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SAPTA BONA ARTHA SIDOARJO

Siska Novita Sari
Dr. Sri Rahayu, SE.,MM
Parwita Setya Wardhani, SE.,Msi
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey kepada karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo, dan dianalisis menggunakan analisis regresi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Non probability Sampling dengan teknik penelitian sampel sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 21.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,014, variabel Motivasi sebesar 0,004 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,006. Hasil Uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan nilai t Hitung dari variabel Kompensasi sebesar 2,519, variabel Motivasi sebesar 2,982 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 2,823 dimana nilai t Hitung dari ketiga variabel bebas lebih besar dari nilai t Tabel sebesar 1.99547 yang artinya bahwa secara parsial ketiga variabel bebas mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil dari Uji F pada penelitian ini menunjukkan nilai F Hitung sebesar 10,672 dimana nilai ini lebih besar dari nilai F Tabel sebesar 3,13, artinya bahwa secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo. The study was conducted using survey methods to employees of CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo, and analyzed using regression analysis. The population and sample in this study were 70 respondents. While the sample technique used in this study uses Non-probability Sampling with saturated sample sampling research techniques, namely the technique of determining the sample when all members of the population are used as samples. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with SPSS 21.0 software. After testing the proposed hypothesis, the Compensation variable regression coefficient value of 0.014, the Motivation variable is 0.004 and the Work Discipline variable is 0.006. T test results that show partial effect on Employee Performance, show the value of t Calculate from the Compensation variable of 2,519, Motivation variable of 2,982 and Work Discipline variable of 2,823 where the t value of the three independent variables is greater than the value of t Table of 1.99547 which means that partially the three independent variables affect Employee Performance. While the results of the F Test in this study show the calculated F value of 10.672 where this value is greater than the F value of the Table of 3.13, meaning that simultaneously the three independent variables affect employee performance.

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

PENDAHULUAN

CV Sapta Bona Arta Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi minuman. Dalam perusahaan tersebut terdapat 60 orang karyawan yang memiliki permasalahan tersendiri dengan perusahaan. Permasalahan tersebut diantaranya, karyawan merasa kurang nyaman dengan sistem kerja yang berlaku. Sistem kerja yang dimaksud ialah peraturan yang semakin ketat diberlakukan pada kompensasi karyawan, dimana, karyawan diharuskan untuk menyetorkan uang terlebih dahulu sebelum mengambil produk untuk dijual ke konsumen. Apabila produk tidak laku, maka menjadi tanggung jawab karyawan, dan perusahaan tidak mau mengganti. Kemudian pada peraturan kerja yang lain, yakni mengenai pakaian atau seragam karyawan, yang sekarang telah diberlakukan peraturan baru, yang cenderung mengekang kebebasan karyawan untuk berpakaian secara rapi dan mendukung proses kerja.

Apabila kondisi demikian berlangsung dalam jangka panjang, akan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Panggabean (2004:19). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk melakukan analisis pada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Sapta Bona Arta Sidoarjo. Faktor yang dimaksud disini ialah meliputi kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2016) bahwa kompensasi mampu memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin terpankas jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan akan memberikan dampak pada ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kondisi demikian juga dapat berdampak pada motivasi kerja karyawan, yang juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian Supriyadi (2012), bahwa semakin rendah motivasi kerja karyawan menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dijelaskan dalam penelitian Supriyadi (2012) bahwa persepsi karyawan terhadap disiplin kerja yang kurang taat pada peraturan akan dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian latar belakang permasalahan dan dampaknya terhadap kinerja CV Sapta Bona Arta Sidoarjo secara keseluruhan, maka penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sapta Bona Arta Sidoarjo”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo?

TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Simamora dalam Sutrisno (2017:5).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian Manajemen Personalia menurut beberapa sumber berikut ini:

- a. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu organisasi dan masyarakat Edwin F. Flippo dalam Sunyoto, (2012:1).
- b. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan secara terpadu Husein Umar dalam Sunyoto (2012:1).

MOTIVASI KERJA

Menurut Wexley & Yukl dalam Sutrisno (2017:110), motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan dalam Sutrisno (2017:111).

Menurut Edy Sutrisno (2017) terdapat 3 indikator motivasi, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Status dan tanggung jawab.

KOMPENSASI

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Edy Sutrisno (2017:181).

Menurut Emmywati (2017:141), kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

Menurut penelitian Yusi Prihantini (2017) indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar antara lain:

1. Upah dan Gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

DISIPLIN KERJA

Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut penelitian Yusi Prihantini (2017) dalam (Sutrisno, 2011:94) terdapat 3 indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

KINERJA KARYAWAN

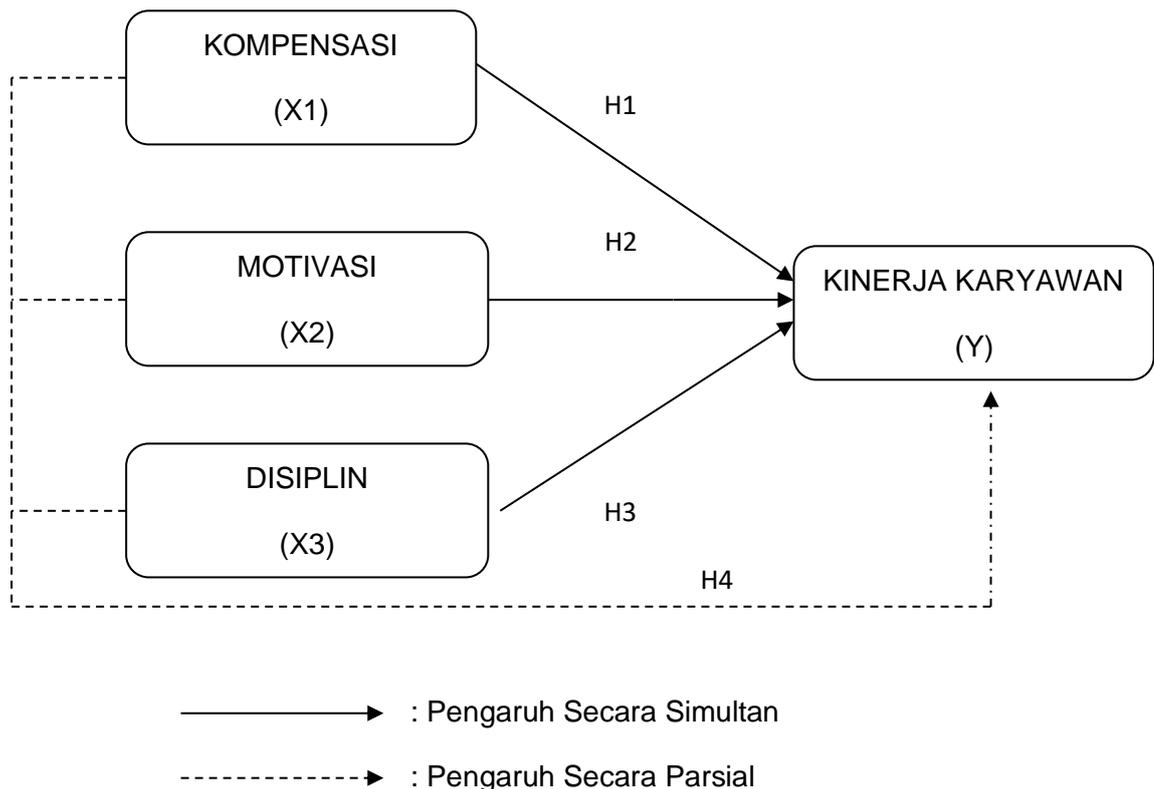
Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Yoyo Sudaryo (2018:203), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

2. Sebagai dasar untuk mengevaluasi keefektifan jadwal kerja dan metode kerja.
3. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.

KERANGKA KONSEPTUAL



GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapta Bona Artha.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapta Bona Artha.
- H3 : Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapta Bona Artha.

H4 : Kompensasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan suatu penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik serta menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Metode yang digunakan adalah metode survey dimana peneliti akan memilih sejumlah responden dan memberikan mereka kuisioner yang sudah baku.

POPULASI DAN SAMPEL

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo yang berjumlah 70 orang yang terdiri dari 10 staff administrasi, 8 staff gudang, 52 staff sales dengan karakteristik pria dan wanita semua usia.

Dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*, yang merupakan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, (Sugiyono, 2016:84).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|------|----------|---------|------------|
| Kompensasi | X1.1 | 0,833 | 0,2352 | Valid |
| | X1.2 | 0,648 | | |
| | X1.3 | 0,754 | | |
| Motivasi | X2.1 | 0,796 | 0,2352 | Valid |
| | X2.2 | 0,795 | | |
| | X2.3 | 0,788 | | |

| | | | | |
|------------------|------|-------|--------|-------|
| Disiplin | X3.1 | 0,667 | 0,2352 | Valid |
| | X3.2 | 0,846 | | |
| | X3.3 | 0,768 | | |
| Kinerja Karyawan | Y.1 | 0,787 | 0,2352 | Valid |
| | Y.2 | 0,720 | | |
| | Y.3 | 0,795 | | |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil tabel dibawah ini dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2352) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel-variabel penelitian ini adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|----------|-----------------------|-----------------------------|------------|
| X1 | 0,606 | >0,60 | Reliabel |
| X2 | 0,698 | | Reliabel |
| X3 | 0,618 | | Reliabel |
| Y | 0,603 | | Reliabel |

Sumber: Dikelola oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil keseluruhan variabel adalah Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,05052276 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,155 |
| | Positive | ,084 |
| | Negative | -,155 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,299 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,068 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS

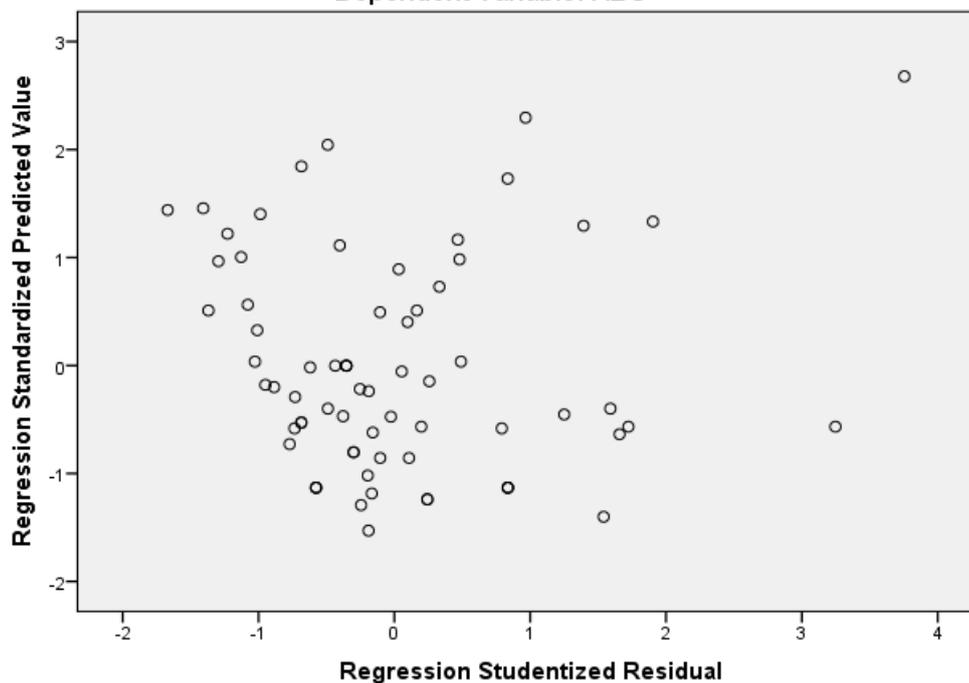
Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asym-sig (2-tailed) untuk residual sebesar 0,068 lebih besar dari alpha 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data dari variabel yang yang diteliti mengikuti pola distribusi normal. Hal ini berarti bahwa asumsi klasik pertama sudah terpenuhi dan model layak digunakan sebagai alat analisa data.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2

Scatterplot

Dependent Variable: ABS



Hasil analisis pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------------|------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | | |
| | Tolerance | VIF | |
| 1 | Kompensasi | ,902 | 1,108 |
| | Motivasi | ,928 | 1,078 |
| | Disiplin Kerja | ,972 | 1,029 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan perhitungan diatas terlihat bahwa nilai Tolerance dari semua variabel bebas lebih dari ($>$) 0,10 dan nilai VIF kurang dari ($<$) 10, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresinya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,667 | 1,474 | | 1,809 | ,075 |
| | Kompensasi | ,280 | ,111 | ,268 | 2,519 | ,014 |
| | Motivasi | ,251 | ,084 | ,313 | 2,982 | ,004 |
| | Disiplin Kerja | ,244 | ,086 | ,289 | 2,823 | ,006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan uji statistik regresi yang telah dilakukan dapat disusun persamaan matematis dari penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 2,667 + 0,280X_1 + 0,251X_2 + 0,244X_3 + e$$

Hasil uji statistik di atas menunjukkan bahwa variable Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil persamaan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa :

a. Kompensasi (X_1)

Nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf kesalahan 5%. P-value sebesar 0,014 menunjukkan bahwa resiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,4%.

b. Motivasi (X_2)

Nilai Signifikansi dari Motivasi (X_2) sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf kesalahan 5%. P-value sebesar 0,004 menunjukkan bahwa resiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,4%.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Nilai Signifikansi dari Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,006 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf kesalahan 5%. P-value sebesar 0,006 menunjukkan bahwa resiko kesalahan pengambilan keputusan dalam menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,6 %.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6
Model Summary

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,572 ^a | ,327 | ,296 | 1,074 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan output SPSS model summary diketahui besarnya R^2 adalah 0,327 yang berarti sebanyak 32,7% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yakni Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan sisanya ($100\% - 32,7\% = 67,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian kali ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | (Constant) | 2,667 | 1,474 | | 1,809 | ,075 |
| 1 | Kompensasi | ,280 | ,111 | ,268 | 2,519 | ,014 |
| | Motivasi | ,251 | ,084 | ,313 | 2,982 | ,004 |
| | Disiplin Kerja | ,244 | ,086 | ,289 | 2,823 | ,006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1). Pengujian Hipotesis H1

1) Kompensasi (X_1)

Kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,519, nilai ini lebih besar dari t tabel (1.99547) dan Sig t (0,014) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

2) Motivasi (X_2)

Motivasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,982, nilai ini lebih besar dari t tabel (1.99547) dan Sig t (0,004) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,823. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.99547) dan Sig t (0,006) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Statistik Simultan (F test)

Tabel 8
Hasil Uji Statistik Simultan (F test)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 36,937 | 3 | 12,312 | 10,672 | ,000 ^b |
| Residual | 76,148 | 66 | 1,154 | | |
| Total | 113,086 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS

2). Pengujian Hipotesis H2

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 10,672 dengan signifikansi sebesar 0,000^b. Nilai F hitung (10,672) yang lebih besar dari F tabel (3.13) dan Sig F (0,000^b) yang lebih kecil dari 5% (0,05) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial kompensasi (X₁) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} (2,519) > t_{tabel} (1.99547)$.

Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis H1 dapat diartikan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV. Saptia Bona Artha Sidoarjo. Adanya bukti berdasarkan pengujian terhadap 70 responden menyatakan bahwa menerima H1 dan H0 menolak bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan CV. Saptia Bona Artha Sidoarjo.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,982) $>$ t_{tabel} (1.99547).

Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis H2 dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo. Adanya bukti berdasarkan pengujian terhadap 70 responden menyatakan bahwa menerima H_1 dan H_0 menolak bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,823) $>$ t_{tabel} (1.99547).

Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesis H3 dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo. Adanya bukti berdasarkan pengujian terhadap 70 responden menyatakan bahwa menerima H_1 dan H_0 menolak bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo

4. Pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai f_{hitung} (10,672) $>$ f_{tabel} (3,13).

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,327 yang berarti sebanyak 32,7% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yakni Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan sisanya (100% - 32,7% = 67,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian kali ini.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo.
2. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo.
3. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo.
4. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F yang berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi pada karyawan CV. Sapta Bona Artha hendaknya dilakukan secara tepat waktu dan tidak ada penunggakan sehingga akan membuat karyawan lebih percaya lagi dan loyal terhadap perusahaan.
2. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan CV. Sapta Bona Artha hendaknya tidak hanya 1 minggu sekali melainkan dilakuakn secara terus menerus sehingga karyawan akan lebih berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya.
3. Pemberian peraturan dalam perusahaan CV. Sapta Bona Artha hendaknya tidak hanya mengatur karyawan melainkan juga mengatur sistem kerja yang ada di dalam perusahaan.
4. Bagi perusahaan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo hendaknya meningkatkan kuliatas kinerja karyawannya agar perusahaan lebih maju dan berkembang. Seharusnya anggota manajemennya lebih mengayomi karyawan agar para karyawan lebih merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan CV. Sapta Bona Artha Sidoarjo.

5. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya selalu memperluas variabel peneliti serta memperluas objek dan kajian yang diteliti sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang fakto-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Emmywati, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE Mahardhika, Surabaya.
- Hariyadi, Ahmad dan Siti Aniqoh Shofwani, 2019, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus*, STIE Semarang, Vol. 11, No. 1, Hal:52-65.
- Lestari, Sri, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depo*, CKI On SPOT, Vol. 10, No. 1, Hal:59-67.
- Noviandari, Indah, Desti Kurnia, dan Sutopo, 2018, *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Baja Sentral Anugerah Sidoarjo*, Manajemen Branchmarck, Vol. 4, No. 3.
- Prihatni, Yusi, Mansur Dan Khoirul, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRP Kertha Arthamandiri Kepanjen*, e-Jurnal Riset Manajemen, <http://www.fe.unisma.ac.id> (diakses tanggal 31 Desember 2019).
- Realize dan Wahyu Arif Sujatmiko, 2018, *Effect Of Motivation And Discipline On Employees Perfomance Of PT. Cipta Catur Mahkota*, Apresiasi Ekonomi, Vol. 6, No. 3, Hal:244-252.
- Santoso, Budi dan Anissaul Istifadah, 2019, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi*, International Journal Of Social Science Adn Business, Vol. 3, No. 3, Hal:259-263.
- Selwan, Jaya, Dayat Hidayat dan Eka Maya Sari, 2018, *Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang*, Ilmiah Ilmu Manajemen, Hal:82-100.
- Sendow, Greis M, Mohammad Imam Tindow dan Peggy A. Mekel, 2014, *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*, EMBA, Vol. 2, No, 2, Hal:1594-1606.
- Setyowati, Endang dan Mochammad Barok Triyo Alamsyah, 2019, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Indo Surabaya*, Penelitian LPPM, Vol. 04, No. 01, Hal:10-18.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*-Edisi Revisi Kesembilan, Kencana, Jakarta.

