

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. LAUTAN EMAS OENTOENG SURABAYA**

*EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
CV. LAUTAN EMAS OENTOENG SURABAYA*

Oleh:
Ika Ayunda Sari

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

E-mail:
ikaayunda1301@gmail.com

Abstrak: Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini ada 35 orang responden di CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan dokumentasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS 23.0. Dalam penelitian ini diperoleh hasil koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,231 variabel motivasi sebesar 0,580 variabel disiplin sebesar 0,300. Hasil uji T variabel kompensasi bernilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,047 > 2,040$, variabel motivasi bernilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,032 > 2,040$, variabel disiplin bernilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,605 > 2,040$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $16,622 > 2,91$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata kunci : *Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Abstract: *This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and work discipline on employee performance at CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya. This study uses a quantitative method, which is a method that aims to describe and test the hypothesis made by the researcher. The sample in this study there are 35 respondents in CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya. The sampling technique in this study used a non-probability sampling method. This study uses data collection techniques by distributing research questionnaires and documentation. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis with SPSS 23.0 software. In this study, the regression coefficient of the compensation variable was 0.231, the motivation variable was 0.580, the discipline variable was 0.300. The results of the T test for the compensation variable have a value of $t_{count} > t_{table}$ of $2,047 > 2,040$, the motivational variable has a value of $t_{count} > t_{table}$ of $5,032 > 2,040$, the discipline variable has a value of $t_{count} > t_{table}$ of $2,605 > 2,040$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that the compensation variable, motivation, and work discipline have a significant and positive effect on employee performance partially. The results of the F test obtained $F_{count} > F_{table}$ of $16.622 > 2.91$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that the variables of compensation, motivation, and work discipline have a significant and positive effect on employee performance simultaneously.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan tentu memikirkan faktor penunjang keberhasilan untuk menggapai tujuan perusahaan. Yang menjadi ketentuan berhasilnya perusahaan yaitu sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah pelajaran dan aturan untuk merancang ikatan dan fungsi sumber daya tenaga kerja yang dimiliki sendiri dengan praktis dan bisa dipakai secara maksimum agar tergapai target untuk perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimum. Yang menjadi kunci pokok dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang terdapat pada kinerja yang bermutu juga berkualitas dari karyawan perusahaan tersebut.

Kinerja mempunyai makna penting untuk karyawan, dengan ada penilaian kinerja maka karyawan akan memperoleh kepedulian dari pimpinan, di samping juga dapat memajukan semangat karyawan, karena adanya nilai kinerja karyawan berprestasi bisa ditingkatkan, dibangun, dan diberi pengakuan akan hasil kinerja, lalu karyawan yang tidak berprestasi bisa jadi dimutasi atau melakukan pelatihan terlebih dahulu. Dalam kinerja yang rendah akan berpengaruh pada penghambatan tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang baik akan lebih cepat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi diberikan guna mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kinerjanya baik, juga mendorong karyawan agar berprestasi tinggi. Kompensasi yaitu seluruh pendapatan berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan untuk imbalan jasa yang diberikan ke perusahaan. Motivasi muncul dengan ada rasa kebutuhan akan dirinya sendiri juga kemauan diri sendiri yang ditujukan ke tujuan untuk mendapat kepuasan. Disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam patuh dan taat norma-norma aturan berlaku disekelilingnya.

Dengan diberikannya kompensasi yang baik, peningkatan motivasi, dan disiplin kerja dijalankan berhasil, lalu karyawan bisa menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa bertanggungjawab untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu, kompensasi dapat memberikan kesejahteraan karyawan untuk lebih aktif dalam memberikan performansi kerja yang baik bagi perusahaan. Performansi tersebut dapat terbentuk bagaimana pimpinan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar mendapatkan tujuan dan sasaran secara tepat demi kelangsungan sebuah organisasi/perusahaan. Dalam hal ini, kedisiplinan karyawan akan lebih efektif apabila karyawan taat pada peraturan. Ketaatan seorang karyawan akan memiliki ketepatan waktu dalam memberikan informasi dan mempertimbangkan suatu keputusan pekerjaan.

Rumusan Masalah

Maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial ?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara simultan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perusahaan dan organisasi sumber daya manusia mempunyai fungsi paling berguna. Waktu pengelolaan, perencanaan, dan pengorganisasian di lingkungan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia guna melakukan prosesnya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah pelajaran dan aturan untuk merancang hubungan dan fungsi sumber daya tenaga kerja yang dimiliki sendiri dengan praktis juga bisa dipakai secara maksimum agar tergapai target perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi optimal”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:5) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan, pendayagunaan, penilaian, pengelolaan, dan pemberian balas jasa kepada pekerja atau organisasi lainnya”.

Kompensasi

Menurut Wibowo (2016:271) “Kompensasi yaitu sejumlah paket yang dipromosikan perusahaan kepada karyawan atas imbalan dalam penggunaan tenaga kerja”.

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:269) “Kompensasi yaitu penilaian dan balasan langsung ataupun tidak langsung, finansial ataupun non finansial, adil dan layak ke karyawan untuk membalas jasa akan penggaipaan tujuan perusahaan”.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:109) menyatakan bahwa “Motivasi yaitu sebuah faktor yang membawa seseorang dalam mengerjakan sebuah aktivitas tertentu, maka motivasi dapat dikatakan sebagai faktor pendorong kepribadian seseorang”.

Sedangkan menurut Hamali (2016:131) menjelaskan “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86) “Disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berjalan disekitarnya”. Disiplin karyawan yang bagus dapat mencapai target perusahaan, lalu disiplin yang turun dapat menghalangi dan memperlambat penggaipaan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Hamali (2016:214) menyimpulkan “Disiplin kerja ialah sebuah kekuatan yang berkembang di dalam diri karyawan yang dapat membuat karyawan untuk intropeksi diri secara suka rela dalam ketentuan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan juga perilaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan “Kinerja ialah hasil dan sikap kerja yang sudah digapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan di waktu tertentu”.

Sedangkan, menurut Mangkunegara (2017:139) mengatakan “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diserahkan kepadanya”.

Penelitian Terdahulu

DR. HJ. Sri Rahayu SE, MM dan Silvia Anggraini (2019) dari STIE Mahardhika Surabaya dengan judul penelitian sebelumnya ialah “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Graha BumiPutera di Surabaya” yang dilakukan dengan memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sebesar t_{hitung} 0,732 dan t_{tabel} 2,87, tingkat signifikansi 0,000 pada koefisien 5% maka nilai signifikansi $< 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar t_{hitung} 3,241 dan t_{tabel} 2,87, tingkat signifikansi 0,000 pada koefisien 5% maka nilai signifikansi $< 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar t_{hitung} 3,989 dan t_{tabel} 2,87, tingkat signifikansi 0,000 pada koefisien 5% maka nilai signifikansi $< 0,05$.

Ainur Rohma, Safa’at, Noneng RS, Agung Dwi Nugroho dan Sundjoto (2020) dari STIE Mahardhika Surabaya dengan judul penelitian sebelumnya ialah “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa TBK Cabang Bungurasih Sidoarjo” yang dilakukan dengan memperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $4,714 > 1,66023$ tingkat probabilitas sign $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $2,832 > 1,66023$ dan tingkat probabilitas sign $0,006 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $2,832 > 1,66023$ tingkat probabilitas sign $0,006 < 0,05$.

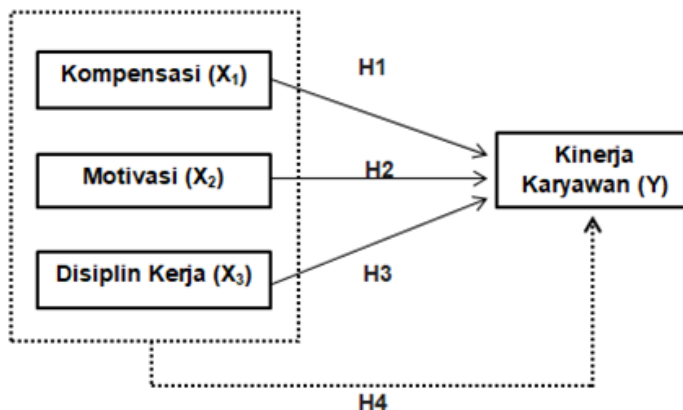
Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) dari Universitas Kristen Petra dengan judul penelitian sebelumnya ialah “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura” yang dilakukan dengan memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar t_{hitung} 2,656 taraf sign sebesar 0,011 dan nilai $> 0,05$ ($\alpha=5\%$). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar t_{hitung} -276 taraf sign sebesar 0,784 dan nilai $> 0,05$ ($\alpha=5\%$).

Yusi Prihantini, M. Mansur, dan M. Khoirul ABS (2017) dari Universitas Islam Malang dengan judul penelitian sebelumnya ialah “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang” yang dilakukan dengan

memperoleh hasil penelitian bahwa nilai koefisien variabel kompensasi 6,288 taraf signifikansi kompensasi $0,000 < 0,05$. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai coefficient variabel motivasi -1,156 dan taraf signifikansi motivasi $0,258 > 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien variabel disiplin kerja 5,534 tingkat sign disiplin kerja $0,000 < 0,05$.

Model Penelitian

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

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

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan serta menguji hipotesis yang dikerjakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiasi, dimana ikatan sebab akibat dari variabel bebas (yang mempengaruhi) dan variabel terikat atau yang dipengaruhi (Sugiyono, 2016:35).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:61) menyimpulkan Populasi yaitu wilayah generalisasi terjadi mengenai obyek ataupun subyek dan memiliki kuantitas dengan karakteristik tersendiri dan dipastikan peneliti dalam mempelajari lalu diambil kesimpulannya. Peneliti bisa memakai sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya sebanyak 35 orang.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya yang berlokasi di Jl. Mayjend Sungkono Ruko Darmo Park 2 Blok 3 No.14, Surabaya. Waktu pelaksanaan penelitian ini mulai bulan Maret 2021 sampai bulan Juli 2021.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji autokorelasi. Teknik analisis regresi bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X₁), motivasi (X₂), disiplin kerja (X₃), dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi X₁
- b₂ = Koefisien Regresi X₂
- b₃ = Koefisien Regresi X₃
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Disiplin Kerja
- e = Error term/Standard Error Of Estimate

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | No. Butir | r _{hitung} | Nilai Sign. | Keterangan |
|------------------|-----------|---------------------|-------------|------------|
| Kompensasi | X1.1 | 0,875 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,789 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,832 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,864 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,823 | 0,000 | Valid |
| | X1.6 | 0,895 | 0,000 | Valid |
| Motivasi | X2.1 | 0,761 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,826 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,873 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,852 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0,594 | 0,000 | Valid |
| | X2.6 | 0,637 | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja | X3.1 | 0,867 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0,922 | 0,000 | Valid |
| | X3.3 | 0,914 | 0,000 | Valid |
| | X3.4 | 0,893 | 0,000 | Valid |
| | X3.5 | 0,870 | 0,000 | Valid |
| | X3.6 | 0,899 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan | X4.1 | 0,659 | 0,000 | Valid |
| | X4.2 | 0,81 | 0,000 | Valid |
| | X4.3 | 0,697 | 0,000 | Valid |
| | X4.4 | 0,577 | 0,000 | Valid |
| | X4.5 | 0,691 | 0,000 | Valid |
| | X4.6 | 0,729 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Sign. | Keterangan |
|-----|-----------------------|------------------|-------------|------------|
| 1 | Kompensasi (X1) | 0,921 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Motivasi (X2) | 0,849 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Disiplin Kerja (X3) | 0,949 | 0,6 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan (X4) | 0,783 | 0,6 | Reliabel |

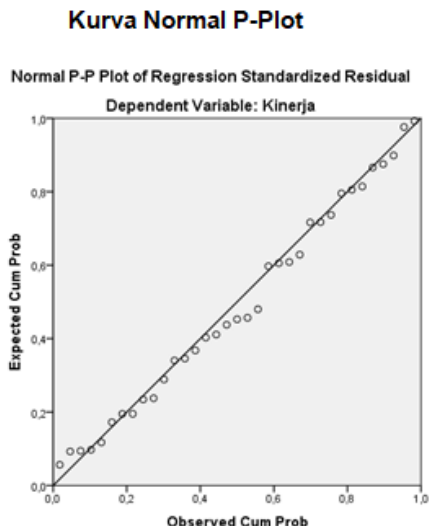
Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 dapat diartikan bahwa 4 variabel memiliki masing-masing 6 butir pernyataan, semua data yang didapatkan peneliti menunjukkan valid dan reliabel karena mempunyai hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,334 dan tingkat sign $< 0,05$ dan hasil alpha cronbach $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Kurva Normal P-Plot



Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,80789113 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,092 |
| | Positive | ,092 |
| | Negative | -,054 |
| Test Statistic | | ,092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui Kurva Normal P-Plot diartikan membentuk satu garis diagonal dan plotting data residual yang akan dibandingkan dengan garis diagonal maka kurva normal p-plot pada pengujian ini dinyatakan berdistribusi normal, karena garis yang menggambarkan data aslinya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada tabel 3 dapat diketahui hasil pengujian menggunakan tes Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikan 0,200 berarti $> 0,05$, maka bisa dinyatakan jika semua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7,072 | 2,521 | | 2,806 | ,009 | | |
| | Kompensasi | ,160 | ,078 | ,231 | 2,047 | ,049 | ,971 | 1,030 |
| | Motivasi | ,437 | ,087 | ,580 | 5,032 | ,000 | ,932 | 1,073 |
| | Disiplin | ,150 | ,058 | ,300 | 2,605 | ,014 | ,936 | 1,069 |

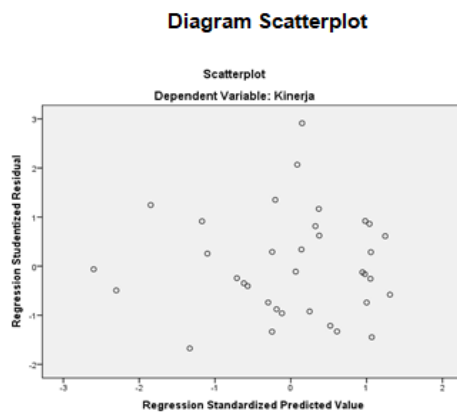
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai pengujian multikolinieritas variabel kompensasi dengan nilai VIF ($1,030 < 10$) dan hasil toleransi ($0,971 > 0,1$), variabel motivasi dengan hasil VIF ($1,073 < 10$) dan hasil toleransi ($0,932 > 0,1$), variabel disiplin dengan hasil VIF ($1,069 < 10$) hasil tolerance ($0,936 > 0,1$). Dalam penelitian ini didapatkan hasil jika nilai VIF dan tolerance bebas multikolinieritas/tidak bergejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Metode Chart/Diagram Scatterplot)



Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui hasil pengujian heteroskedastisitas bahwa tidak adanya pola jelas dan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, artinya dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas (Uji Statistik/Uji Glejser)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,922 | 1,445 | | ,638 | ,528 |
| | Kompensasi | ,017 | ,045 | ,070 | ,389 | ,700 |
| | Motivasi | ,025 | ,050 | ,093 | ,507 | ,616 |
| | Disiplin | -,021 | ,033 | -,116 | -,631 | ,532 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai uji heteroskedastisitas yaitu nilai sign dari kompensasi (0,700), motivasi (0,616), dan disiplin (0,532) > 0,05. Pada nilai penelitian tersebut bisa diartikan bebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi (Run Test)

Hasil Uji Autokorelasi (Run Test)

| Runs Test | |
|-------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| Test Value ^a | -,22488 |
| Cases < Test Value | 17 |
| Cases >= Test Value | 18 |
| Total Cases | 35 |
| Number of Runs | 17 |
| Z | -,339 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,735 |

a. Median

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Dari hasil tersebut maka dinyatakan bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Uji Parsial (uji T)

Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,072 | 2,521 | | 2,806 | ,009 |
| | Kompensasi | ,160 | ,078 | ,231 | 2,047 | ,049 |
| | Motivasi | ,437 | ,087 | ,580 | 5,032 | ,000 |
| | Disiplin | ,150 | ,058 | ,300 | 2,605 | ,014 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji T yang diperoleh adalah:

1. Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Nilai sign variabel kompensasi sebesar $0,049 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 35-3-1) = (0,025 ; 31) = 2,040$. Hasil dari perbandingan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,047 > 2,040$ maka dinyatakan variabel kompensasi ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara parsial.
2. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Nilai sign variabel motivasi $0,000 < 0,05$ dan $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 35-3-1) = (0,025 ; 31) = 2,040$. Hasil dari perbandingan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,032 > 2,040$ maka dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Pengaruh variabel disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Nilai sign variabel disiplin $0,014 < 0,05$ dan $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 35-3-1) = (0,025 ; 31) = 2,040$. Hasil dari perbandingan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,605 > 2,040$ maka dinyatakan jika variabel disiplin adanya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 178,758 | 3 | 59,586 | 16,622 | ,000 ^b |
| | Residual | 111,128 | 31 | 3,585 | | |
| | Total | 289,886 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 16,622. Hasil dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,622 > 2,91$ menunjukkan H_{a3} diterima, maka dinyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama - sama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,785 ^a | ,617 | ,580 | 1,893 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 9. memiliki hasil dari R Square 0,617 atau 61,7% yang diartikan variabel kinerja bisa dinyatakan sebesar 61,7% dengan kompensasi, motivasi, juga disiplin. Nilai selisih diperoleh dari (100% - 61,7%) sebesar 38,3% dapat dinyatakan dengan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,072 | 2,521 | | 2,806 | ,009 |
| | Kompensasi | ,160 | ,078 | ,231 | 2,047 | ,049 |
| | Motivasi | ,437 | ,087 | ,580 | 5,032 | ,000 |
| | Disiplin | ,150 | ,058 | ,300 | 2,605 | ,014 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2021

a. Nilai Konstanta (a) adalah 7,072

Dari persamaan ini mengartikan jika kompensasi, motivasi, dan disiplin bernilai nol, artinya kinerja pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya tetap bernilai 7,072.

b. Nilai Koefisien Regresi Kompensasi (X_1) adalah 0,160

Dari persamaan ini mengartikan jika kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil variabel kompensasi bertanda positif yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dan dapat diartikan apabila kompensasi alami peningkatan satuan, artinya nilai variabel kinerja akan alami kenaikan 0,160 dengan asumsi variabel lain tidak di teliti dipenelitian ini.

c. Nilai Koefisien Regresi Motivasi (X_2) adalah 0,437

Dari persamaan ini mengartikan jika kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil variabel motivasi bertanda positif yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dan dapat diartikan jika motivasi alami peningkatan satuan, artinya hasil kinerja karyawan akan alami kenaikan 0,437 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti di penelitian ini.

d. Nilai Koefisien Regresi Disiplin (X_3) adalah 0,150

Dari persamaan ini mengartikan jika disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil variabel disiplin bertanda positif yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dan dapat diartikan apabila disiplin alami peningkatan satuan, artinya nilai kinerja mengalami peningkatan 0,150 dengan asumsi variabel lain tidak di teliti dipenelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan uji parsial mengenai kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $0,049 < 0,05$. Hal ini dibuktikan karena adanya kompensasi mengenai kinerja karyawan yang sesuai dengan CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya berpengaruh pada gaji, upah lembur, bonus insentif, fasilitas kantor, THR, juga bpjs ketenagakerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang diteliti Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura" menjelaskan hasil yang sama yaitu kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan uji parsial mengenai motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $0,000 < 0,05$. Hal ini dibuktikan dengan adanya motivasi mengenai kinerja karyawan yang sesuai dengan CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya berpengaruh pada kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan bisa membangun kinerja karyawan.

Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh DR. HJ. Sri Rahayu SE, MM dan Silvia Anggraini (2019) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Graha BumiPuteradi Surabaya" menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan uji parsial mengenai disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $0,014 < 0,05$. Hal ini dibuktikan dengan adanya disiplin mengenai kinerja karyawan yang sesuai dengan CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya berpengaruh pada peraturan jam masuk juga istirahat, peraturan perusahaan seperti tingkah laku dan cara berpakaian, aturan perilaku seperti tanggungjawab dan mengakui kesalahan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ainur Rohma, Safa'at, Noneng RS, Agung Dwi Nugroho dan Sundjoto (2020) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Seantosa TBK Cabang Bungurasih Sidoarjo" menunjukkan hasil yang sama bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan uji f mengenai kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $0,000 < 0,05$.

Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yusi Prihantini, M. Mansur, dan M. Khoirul ABS (2017) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang) menunjukkan hasil yang sama bahwa kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) ada pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial. Hasil dari uji parsial/ uji t yang diperoleh setelah melakukan pengujian hipotesis adalah tingkat sign $0,049 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,047. Maka nilai penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif, artinya hipotesis bisa di terima dan sudah membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial. Hasil dari uji parsial/uji t yang diperoleh setelah melakukan pengujian hipotesis adalah tingkat sign $0,000 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,032. Maka nilai penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif, artinya hipotesis bisa di terima dan sudah membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara parsial. Hasil dari uji parsial/uji t yang diperoleh setelah melakukan pengujian hipotesis adalah tingkat sign $0,014 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,605. Maka nilai penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif, artinya hipotesis bisa di terima dan sudah membuktikan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Emas Oentoeng Surabaya secara simultan. Hasil dari uji simultan/uji f yang diperoleh setelah melakukan pengujian hipotesis adalah tingkat sign $0,000 < 0,05$ dengan nilai f_{hitung} sebesar 16,622. Maka nilai penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif, artinya hipotesis bisa di terima dan sudah membuktikan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat lebih memperhatikan kompensasi karyawan dengan memberikan gaji, upah lembur, dan bonus/insentif yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan.
- b. Perusahaan dapat lebih memperhatikan dalam pemberian motivasi karena dengan adanya motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja dengan cara menerapkan aturan yang lebih tegas agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. B. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 3 No. 2). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Anggraini, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Graha BumiPutera di Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika: Doctoral dissertation.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, D. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro Semarang: Edisi 8.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rusdakarya.
- Prihantini, Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)* (Vol. 6 No. 1). Universitas Islam Malang: Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.
- Rohma, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Bungurasih Sidoarjo*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika: Doctoral dissertation.
- Satedjo, A. D. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura* (Vol. 5 No. 3). Universitas Kristen Petra: Agora.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, Penerbit Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.