

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES NGANJUK

Merdian Yozima Sugeng Abrianto¹, Sugiono², Rony Kurniawan³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
merdianysa99@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 09/06/2022

Tanggal Revisi : 08/07/2022

Tanggal Diterima : 11/07/2022

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of compensation, work motivation and discipline partially (t) or jointly (F) on employee performance at PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. This research methodology uses quantitative methods and causal research techniques by collecting data by distributing questionnaires. The sample used is 76 respondents. Sampling using the Slovin technique. Data analysis techniques used instrumental testing, classical assumption testing, multiple linear analysis, and hypothesis testing using SPSSv23. The findings of this study conclude that compensation, work motivation and discipline have an important effect on the performance of PT Lotus. Indah Textile Industries Nganjuk partially (t) or jointly (F).

Keywords: Compensation, Motivation, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian yakni mengetahui pengaruh dari kompensasi, motivasi kerja dan disiplin secara sebagian (t) atau bersama-sama (F) kepada kinerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Metodologi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta teknik penelitian kausal dengan mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah 76 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin. Teknik analisis data menggunakan pengujian instrumental, pengujian asumsi klasik, analisis linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan SPSSv23. Temuan penelitian ini, menyimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh penting pada kinerja PT Lotus. Indah Textile Industries Nganjuk secara sebagian (t) ataupun bersama-sama (F).

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia Industri saat ini mengalami tumbuh dan berkembang dengan cepat, adanya kondisi tersebut pihak manajemen perusahaan dituntut untuk dapat memastikan para karyawan mampu bekerja secara optimal. Untuk mampu bekerja secara optimal dan mencapai tujuan perusahaan, maka harus menunjukkan keunggulan dengan berbagai strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang penting bagi kualitas kinerja karyawan. Sebagai konsekuensinya, adanya motivasi semangat kerja yang dilakukan perusahaan harus lebih baik daripada perusahaan lain, serta adanya kedisiplinan terhadap peraturan dan memberikan perhatian lebih terhadap imbal jasa atas hasil kerja para karyawan sesuai upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Strategi tersebut harus terintegrasi juga terkoordinasi secara sisi dalam dan luar untuk menjaga kelangsungan bisnis perusahaan. Dalam proses menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan, idealnya suatu perusahaan memiliki salah satu khas atau telah mengidentifikasi beberapa ciri yang berdaya saing dan berdampak positif bagi perkembangan industri.

Pengelolaan sumber daya manusia diartikan sebagai pengelolaan untuk mengkoordinasikan karyawannya dengan berbagai langkah fungsional untuk *upgrade* kinerja pegawai guna mengoptimalkan kinerja mencapai tujuan organisasi [1]. Kinerja ialah suatu akibat dari usaha karyawan yang mampu diukur melalui aspek *quality*, *quantity*, *work time*, serta *cooperation* agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan Industri [2]. Berdasarkan pendapat tersebut menyebutkan bahwa hasil kerja dapat dilihat dari kualitas dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya apakah memberikan kontribusi untuk

memajukan perusahaan atau tidak untuk menghasilkan persepsi kinerja karyawan yang optimal maka harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah pemenuhan material kepada pegawai, karena hal itu sangatlah menjadi faktor penting dalam *upgrading* kinerja. Pemenuhan material tersebut berkaitan dengan pemberian kompensasi yang bisa memenuhi kebutuhan karyawan.

Sedangkan kompensasi ialah upah jasa dialokasikan industri kepada pelaku tenaga kerja yang sudah berkontribusi dalam sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan industri guna mencapai *goal* yang telah ditetapkan [3]. Menurut penelitian dilakukan Nancy *et al* pemberian kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai PT Hadi Kalla Cabang Palu [4]. Kemudian setelah adanya pemenuhan material kepada karyawan, maka diharapkan mampu memberikan motivasi yang sangat maksimum.

Motivasi ialah faktor psikologis yang dapat menimbulkan sebab akibat pada kinerja pegawai. Sebagian besar karyawan ingin bekerja secara aktif untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun jika semangat kerjanya rendah maka akan membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja dan mudah menyerah. Untuk memotivasi karyawan, pemimpin harus mengidentifikasi motivasi yang diharapkan karyawan. Hal penting yang harus dipahami jika seseorang ingin bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan material dan kebutuhan material. Memotivasi karyawan dengan menawarkan kompensasi yang sesuai, penghargaan, pengakuan, dll. Mengidentifikasi informasi motivasi karyawan akan sangat membantu dalam merencanakan dan mengembangkan pegawai untuk kinerja optimal [5]. Menurut penelitian dilakukan oleh Azmi, motivasi berdampak positif serta penting kepada kinerja karyawan di Industri Mustika Citra Rasa [6].

Pertimbangan lainnya ialah disiplin kerja, yang dibuktikan dari *attitude* seorang melakukan pekerjaan persis seperti yang diminta oleh industri, seperti yang dijelaskan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tidak menunda dan bersemangat untuk *finishing* pekerjaan sesuai waktu walaupun tanpa suruhan langsung dari industri. Menurut Nurrahman, disiplin berdampak penting pada kinerja karyawan di PT Metro Purnama Bekasi [7].

METODE

Pendekatan penelitian yakni kuantitatif. Teknik penelitian menggunakan kausal, *location* dilakukan penelitian ini PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Peneliti memilih *location* tersebut pada industri ini peneliti menemukan suatu persoalan ataupun peristiwa yang perlu diselesaikan terkait upaya *upgrading* kinerja dengan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan disiplin. Teknik sampling yakni menggunakan slovin. Instrumen pengumpulan data menggunakan sebar angket kuesioner. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji sebagian (t), dan uji bersama-sama (F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	α	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X_1)	1	0,05	0,411	0,227	Valid
	2	0,05	0,469	0,227	Valid
	3	0,05	0,461	0,227	Valid
	4	0,05	0,333	0,227	Valid
	5	0,05	0,479	0,227	Valid
	6	0,05	0,440	0,227	Valid
	7	0,05	0,238	0,227	Valid
	8	0,05	0,487	0,227	Valid
Motivasi Kerja	1	0,05	0,455	0,227	Valid
	2	0,05	0,552	0,227	Valid

(X ₂)	3	0,05	0,266	0,227	Valid	
	4	0,05	0,509	0,227	Valid	
	5	0,05	0,281	0,227	Valid	
	6	0,05	0,249	0,227	Valid	
	7	0,05	0,287	0,227	Valid	
	8	0,05	0,444	0,227	Valid	
	9	0,05	0,428	0,227	Valid	
	10	0,05	0,473	0,227	Valid	
	Disiplin (X ₃)	1	0,05	0,475	0,227	Valid
		2	0,05	0,498	0,227	Valid
3		0,05	0,634	0,227	Valid	
4		0,05	0,430	0,227	Valid	
5		0,05	0,551	0,227	Valid	
6		0,05	0,613	0,227	Valid	
7		0,05	0,612	0,227	Valid	
8		0,05	0,547	0,227	Valid	
Kinerja (Y)	1	0,05	0,487	0,227	Valid	
	2	0,05	0,502	0,227	Valid	
	3	0,05	0,359	0,227	Valid	
	4	0,05	0,388	0,227	Valid	
	5	0,05	0,302	0,227	Valid	
	6	0,05	0,507	0,227	Valid	
	7	0,05	0,371	0,227	Valid	
	8	0,05	0,525	0,227	Valid	

Sumber: data diolah spssv23, 2022

Tabel 1 menyatakan *value* rhitung > rtabel dengan hal tersebut semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,621	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,670	0,6	Reliabel
Disiplin	0,641	0,6	Reliabel
Kinerja	0,669	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah spssv23, 2022

Tabel 2 menyatakan bahwa item *variable* terbukti *reliable* karena *value* cronbach's Alpha > Alpha kritis.

Karakteristik Responden

Tabel 3. Berdasarkan Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	52.6	52.6	52.6
	Perempuan	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah spssv23, 2022

Tabel 3 di atas terlihat bahwa sebanyak 40 orang responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 52,6%. Selanjutnya data menunjukkan sebanyak 36 orang responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 47,4%.

Tabel 4. Berdasarkan Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-35 Th	43	56.6	56.6	56.6
	36-55 Th	33	43.4	43.4	100.0
Total		76	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah spssv23, 2022

Tabel 4 dapat diketahui bahwa age responden teratas adalah 18-35 tahun (56,6%). Hal ini menyatakan bahwa usia responden 18-35 years old sebagai konsumen lebih potensial.

Deskripsi Data Variable Penelitian

Tabel 5. Variable Performance (Y)

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kualitas												
1.	Y ₁	0	0	2	2,6	9	11,8	39	51,3	26	34,2	4,17
2.	Y ₂	0	0	1	1,3	5	6,6	45	59,2	25	32,9	4,24
Kuantitas												
3.	Y ₃	0	0	0	0	16	21,1	51	67,1	9	11,8	3,91
4.	Y ₄	0	0	0	0	14	18,4	45	59,2	17	22,4	4,04
Pelaksanaan tugas												
5.	Y ₅	0	0	2	2,6	10	13,2	42	55,3	22	28,9	4,11
6.	Y ₆	0	0	2	2,6	3	3,9	53	69,7	18	23,7	4,14
Tanggung jawab												
7.	Y ₇	0	0	0	0	5	6,6	52	68,6	19	25	4,18
8.	Y ₈	0	0	2	2,6	7	9,2	36	47,4	31	40,8	4,26
												Kinerja Karyawan
												4,13

Sumber: data diolah spssv23, 2022

Tabel 5 menyatakan bahwa rata-rata variable kinerja yakni 4,13 yang menjelaskan item pernyataan berarti banyak memilih setuju.

Tabel 6. Variable Compensation (X1)

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kemampuan dan kesediaan perusahaan												
1.	X _{1.1}	0	0	4	5,3	14	18,4	36	47,4	22	28,9	4,00
2.	X _{1.2}	1	1,3	4	5,3	14	18,4	30	39,5	27	35,5	4,03
Produktivitas kerja pegawai												
3.	X _{1.3}	0	0	5	6,6	13	17,1	42	55,3	16	21,1	3,91
4.	X _{1.4}	0	0	2	2,6	21	27,6	42	55,3	11	14,5	3,82
Posisi jabatan pegawai												
5.	X _{1.5}	2	2,6	2	2,6	11	14,5	39	51,3	22	28,9	4,01
6.	X _{1.6}	0	0	0	0	9	11,8	49	64,5	18	23,7	4,12
Pendidikan dan pengalaman kerja												
7.	X _{1.7}	0	0	0	0	9	11,8	49	64,5	18	23,7	4,18
8.	X _{1.8}	0	0	2	2,6	7	9,2	46	60,5	21	27,6	4,13
												Kinerja Karyawan
												4,02

Sumber: data diolah spssv23, 2022

Tabel 6 menyatakan bahwa rata-rata *variable compensation* yakni 4,10 yang menjelaskan item pernyataan berarti banyak memilih setuju.

Tabel 7. Variable Motivation

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Bekerja sesuai standar												
1.	X _{2.1}	0	0	6	7,8	10	13	37	48,1	23	29,9	4,01
2.	X _{2.2}	0	0	1	1,3	17	22,1	41	53,2	17	22,1	3,97
Senang bekerja												
3.	X _{2.3}	1	1,3	0	0	10	13	42	54,5	23	29,9	4,13
4.	X _{2.4}	0	0	2	2,6	12	15,6	40	51,9	22	28,6	4,08
Merasa berharga												
5.	X _{2.5}	0	0	2	2,6	20	26	36	46,8	18	23,4	3,92
6.	X _{2.6}	0	0	0	0	18	23,4	46	59,7	12	15,6	3,92
Bekerja Keras												
7.	X _{2.7}	2	2,6	2	2,6	15	19,5	33	42,9	24	31,2	3,99
8.	X _{2.8}	1	1,3	8	10,4	8	10,4	31	40,3	28	36,4	4,01
Semangat tinggi												
9.	X _{2.9}	0	0	0	0	21	27,3	45	58,4	10	13	3,86
10.	X _{2.10}	0	0	0	0	8	10,4	51	66,2	17	22,1	4,12
												Kinerja Karyawan
												4,01

Sumber: data diolah spssv23, 2022

Tabel 7 menyatakan bahwa rata-rata *variable motivation* yakni 4,01 yang menjelaskan item pernyataan berarti banyak memilih setuju.

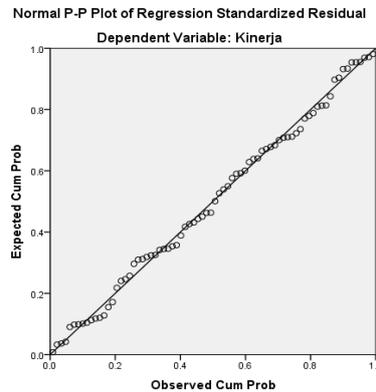
Tabel 8. Variable Dicipline

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Taah terhadap aturan waktu												
1.	X _{3.1}	0	0	0	0	5	6,6	54	71,1	17	22,4	4,16
2.	X _{3.2}	0	0	5	6,6	4	5,3	51	67,1	16	21,1	4,03
Taah terhadap peraturan perusahaan												
3.	X _{3.3}	0	0	4	5,3	16	21,1	38	50	18	23,7	3,92
4.	X _{3.4}	6	7,9	3	3,9	12	15,8	44	57,9	11	14,5	3,67
Taah terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan												
5.	X _{3.5}	2	2,6	3	3,9	14	18,4	36	47,4	21	27,6	3,93
6.	X _{3.6}	1	1,3	2	2,6	11	14,5	36	47,4	26	34,2	4,11
Taah terhadap peraturan lainnya di perusahaan												
7.	X _{3.7}	0	0	3	3,9	7	9,2	42	55,3	24	31,6	4,14
8.	X _{3.8}	2	2,6	8	10,5	9	11,8	30	39,5	27	35,5	3,95
												Kinerja Kinerja
												3,91

Sumber: data diolah spssv23, 2022

Tabel 8 menyatakan bahwa rata-rata *variable Dicipline* yakni 3,91 yang menjelaskan item pernyataan berarti banyak memilih setuju.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Output Normalitas
Sumber: Hasil SPSSv23 diolah, 2022

Gambar 1 di atas menjabarkan terkait grafik normal probability plot dasarnya pengambilan keputusan. Dapat disimpulkan gambar diatas merupakan data mensebar disekitar garis miring dan sejalur garis miring hal tersebut memiliki pola penyaluran normal, dengan itu model regresi tercapai dugaan normalitasnya.
Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model		Collinedarity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Koumpensiasi	.851	1.175
	Motivoasi Kerja	.684	1.461
	Disiplin	.700	1.428

A. Dependent..Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSSv23 diolah, 2022

Tabel 9 di atas menyatakan produk regresi tidak timbul timbal balik yang sempurna pada variabel-
variable *independent*, yakni kompensasi, motivasi, dan disipline VIF <10 dan *Tolerancie Value*>0,1.

Uji Autokorelasi

Tabel 10. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.605	1.407	2.166

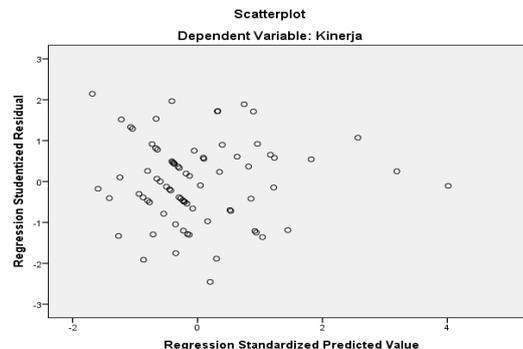
a. Preidictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSSv23 dari data primer yang telah diolah, 2022

Tabel 10 menyatakan nilai DW = 2,166 nilai Du untuk taraf $\alpha=5\%$, n = 76 dan k=3 yaitu sebesar du = 1,710, sedangkan $4-du = 4 - 1,710 = 2,290$ dengan itu diperoleh $1,710 < 2,166 < 2,290$, Adanya regresi maka sudah bebas dari autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Scaterplots
Sumber: Output SPSS diolah, 2022

Gambar 2 menjabarkan bahwa nampak titik-titik mensebar secara *random* serta tersebar baik di atas maupun angka 0 pada Y, Dengan adanya hal tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas. Diartikan data dari hasil *reply* responden tentang kompensasi, motivasi, dan disiplin tidak memiliki penyimpangan data terhadap kinerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.534	2.902		.873	.385
Kompensasi	.340	.069	.385	4.888	.000
Motivasi Kerja	.379	.066	.506	5.770	.000
Disiplin	.139	.053	.225	2.596	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Penelitian Diolah, 2022

Dilihat pada tabel 11 diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y_e = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_e = 2,534 + 0,340X_1 + 0,379X_2 + 0,139X_3 + e$$

Artinya:

1. Konstanta= 2,534

Motivasi, disiplin, kompensasi = 0, maka kinerja akan menjadi 2,534

2. Koefisien X1 = 0,340

Jika satu satuan dari kompensasi ditambah dengan motivasi kerja dan disiplin tetap, hal tersebut meningkatkan kinerja = 0,340 kali. Sedangkan, kompensasi turun satu satuan pada motivasi kerja dan disiplin tetap tidak berubah, maka akan mengurangi kinerja= 0,340 kali.

3. X2= 0,379

Jlka satu satuan motivasi kerja ditambah dengan kompensasi dan disiplin tetap atau tidak berubah, akan meningkatkan kinerja= 0,379 kali. Sebaliknya, pada motivasi kerja turun satu satuan dengan kompensasi dan disiplin tetap dan tidak berubah, mengurangi kinerja= 0,379 kali.

4. $X_3 = 0,139$

Jika satu satuan disiplin dengan kompensasi ditambah dan motivasi kerja tetap, maka akan meningkatkan kinerja=0,139 kali. Sebaliknya, disiplin turun satu satuan dengan kompensasi dan motivasi kerja tetap, menurunkan kinerja= 0,139 kali.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.605	1.407	2.166

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2022

Dilihat dari tabel 5 mengetahui AR Square= 0,605. Memiliki arti 60,5% kompensasi, motivasi dan disiplin menjelaskan kinerja kemudian sisanya faktor lain= 39,5% yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Sebagian (t)

Table 13. Pengujian Hipotesis Sebagian (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.534	2.902		.873	.385
	Kompensasi	.340	.069	.385	4.888	.000
	Motivasi Kerja	.379	.066	.506	5.770	.000
	Disiplin	.139	.053	.225	2.596	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSSv23, 2022

Tabel 13 menunjukkan sebagai berikut bahwa:

1. Pada SPSSv23 maka *table 6* memiliki *value sig. Compensation* =0,000 <0,05 diperoleh *value t*-hitung 4,888 >*t*-tabel=1,991 berarti H_0 =ditolak dan H_a =diterima. Menunjukkan pengaruh penting kompensasi kepada kinerja.
2. Pada SPSSv23 dalam *table 6* memiliki *value sig. Motivation* =0,011 < 0,05 diperoleh *value t*-hitung 5,770 > *t*-tabel=1,991 berarti H_0 =ditolak dan H_a =diterima. Menunjukkan pengaruh penting motivasi kerja kepada kinerja.
3. Pada SPSSv23 dalam *table 6* memiliki *value sig. Dicipline* =0,000 < 0,05 diperoleh nilai *t*-hitung 2,596 > *t*-tabel=1,991 berarti H_0 =ditolak dan H_a =diterima. Hal ini disebabkan ada pengaruh penting disiplin kepada kinerja.

Pengujian Hipotesis Bersama (F)

Tabel 14. Pengujian Hipotesis Bersama (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.206	3	77.735	39.254	.000 ^b
	Residual	142.584	72	1.980		
	Total	375.789	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi kerja, kompensasi

Sumber: Data Diolah SPSSv23, 2022

Tabel 14 menunjukkan daya timbul *variable* X secara bersama pada *variable* Y dengan menggunakan uji simultan. H_0 =ditolak, H_a =diterima signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh Fhitung 39,254 > Ftabel 2,722 yakni h_0 =ditolak dan h_a =diterima. Hal ini berarti ada pengaruh secara silmutan (bersama-sama) kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kepada kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Output pengujian (H_1) menunjukkan terkait daya timbul penting positif kompensasi kepada kinerja karyawan. Dari *output* hitung yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_a =diterima dan H_0 =ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan *variable* kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kompensasi mempunyai peran dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Yanti (2015), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh penting positif terhadap kepuasan kinerja CV Koperasi Puri Taxi Semarang [8].

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Output pengujian (H_2) menyatakan terdapat pengaruh penting positif motivasi kerja kepada kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_a =diterima dan H_0 =ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan ternyata motivasi kerja berpengaruh penting positif kepada kinerja karyawan. Dengan demikian, dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki arti penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Setiawan & Indahingwati (2018), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh penting positif kepada kinerja karyawan PT FIF Surabaya [9].

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan *output* pengujian (H_3) menyatakan terdapat daya timbul penting positif disiplin kepada kinerja karyawan. Melalui *output* hitung yang telah dilaksanakan dan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,011 < 0,05$. Dengan demikian, H_a =diterima dan H_0 =ditolak. Pengujian ini secara statistik menyatakan bahwa disiplin berpengaruh penting positif kepada kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa disiplin mempunyai arti dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Penelitian ini dapat meyakinkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Istifadah & Santoso (2019), membuktikan bahwa disiplin berpengaruh penting positif kepada kinerja karyawan PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi [10].

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian ke-empat menyatakan bahwa secara bersama-sama kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin berpengaruh penting positif kepada kinerja karyawan. Berdasarkan *table* 7 diperoleh nilai signifikan Uji-F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan

bahwa secara bersama-sama kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin berpengaruh penting positif terhadap kinerja karyawan. Dengan *value* koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,605 yang berarti yakni 60,5% kinerja karyawan menjelaskan ketiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin sedangkan sisanya 39,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel yang menguasai kepada kinerja karyawan ialah motivasi kerja karena mempunyai nilai tertinggi pada Standardized Coefficients Beta yaitu sebesar 0,506 yang dapat dilihat pada table 6.

Penelitian ini akan memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alifian Dinar Azmy (2020), menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Mustika Citra Rasa [6].

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang berdampak signifikan positif dari hasil uji sebagian (t) pada kompensasi dan motivasi kerja serta disiplin kepada kinerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk Jawa Timur. Hal ini berarti semakin kompensasi dan motivasi kerja serta kedisiplinan yang diberikan oleh pihak PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk Jawa Timur dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya pengaruh signifikan positif dari hasil uji bersama-sama (F) antara kompensasi dan motivasi kerja serta disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk Jawa Timur. Hal ini berarti dapat disimpulkan kompensasi dan motivasi kerja serta disiplin yang diberikan oleh pihak PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk Jawa Timur sangat berpengaruh penting yang positif untuk *upgrading* kinerja. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak internal Industri dapat membenahi masalah ataupun peristiwa yang berhubungan terkait kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk serta bisa meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Edison E. Manajemen sumber daya manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Cet. 2. Bandung: Alfabeta; 2017.
- [2] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. 8th ed. Jakarta: Kencana; 2016.
- [3] Kadarisman M. Manajemen Kompensasi. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers; 2016.
- [4] Nancy A, Adda HW, Murad MA. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu. J Ilmu Manaj Univ Tadulako 2020;5:320–9. <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.163>.
- [5] Ningsih F, Muliadi Manalu F, Asmarazisha D. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia 2021;9:2503–1546.
- [6] Alifian Dinar Azmy Al. Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt mustika citra rasa. J Ilmu Dan Ris Manaj 2020;9:1–15.
- [7] Rahman AN, Silalahi APB, Wihara DS. Analisis Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Metro Inti Purnama. Semin Nas Manajemen, Ekon Dan Akuntansi Fak Ekon Dan Bisnis UNP Kediri 2021:795–804.
- [8] Yanti D. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. J Manage 2015;1:1–23.
- [9] Setiawan MA, Indahingwati A. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Surabaya. J Ilmu Dan Ris Manaj Sekol TINGGI ILMU Ekon Indones SURABAYA 2018;7:1–13.
- [10] Istifadah A, Santoso B. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Int J Soc Sci Bus 2019;3:259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>.