

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIUKUR DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN UD DJUPAR FARM

Ira Erdianti

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
iraerdianti00@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 11/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study was used to analyze the effect of compensation, motivation, and work discipline on the performance of employees at UD Djupar Farm, Kediri Regency. This research was conducted using data collection techniques using questionnaires and analyzed using linear regression analysis. While the sampling technique used in this study is census sampling, namely the technique of determining the sample if all members are sampled. The sample in this research is 40 respondents. The results of this study indicate that the variables of compensation, motivation, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance variables. This can be proven by the results of data processing using SPSS Statistics 25 and showing a significance value of $0.000 > 0.05$, which means that the dependent variables jointly affect the independent variables.

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Discipline*

Abstrak

Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri. Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier. Sedangkan teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus sampling yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota dijadikan sampel. Adapun sampel yang dalam penelitian ini yaitu yaitu 40 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil olah data menggunakan SPSS Statistics 25 dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ yang artinya variabel dependen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dan strategis di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kinerja karyawan yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan [1].

Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi semakin sangat penting. Hal ini mengingat perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia menginginkan hasil dan keuntungan yang baik serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi di perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas setiap karyawannya meningkat, untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus menciptakan motivasi untuk mencapai efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Dengan adanya tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di raih oleh kelompok orang atau seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang langsung, barang tidak langsung atau uang [2]. Tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, ikatan kerja sama, disiplin, stabilitas karyawan, serta pengaruh buruh pemerintahan serikat. Hal tersebut bertujuan untuk

meningkatkan produktifitas atau hasil kerja karyawan atau dengan kata lain meningkatkan daya guna dan efisiensi kerja setiap karyawan. Kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga dapat menghasilkan pengaruh positif untuk peningkatan kerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik berganda [3].

Selain kompensasi, ada faktor lain yaitu motivasi. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan disiplin kerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat kedisiplinan dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi karyawan agar saling menguntungkan. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan sekuat tenaga untuk tercapainya tujuan perusahaan [4]. Dalam hal ini perusahaan perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang [5].

Terkait kinerja karyawan, perlu dilakukan oleh semua perusahaan termasuk UD Djupar Farm. UD Djupar Farm perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan alat atau kebutuhan perternak seperti kandang ayam, tray telur, dan nipel. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada UD Djupar Farm bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan masing-masing. Demikian juga dengan motivasi para karyawan yang bermasalah yaitu kurangnya inisiatif karyawan untuk memperbaiki permasalahan yang dihadapi dalam bekerja atau bersantai dalam bekerja.

Variabel berikutnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja juga diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur (SOP)* yang ditetapkan pada perusahaan terkait [4]. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan pada setiap karyawan. Kesadaran karyawan sangat penting dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Peraturan sangat penting untuk memandu dan menasihati karyawan dalam menciptakan ketertiban yang baik di perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus memastikan bahwa peraturannya jelas, dapat dipahami, dan berlaku untuk semua karyawan. Di tempat kerja seringkali banyak hal yang berkaitan dengan kedisiplinan seperti keteladanan kepemimpinan yang tidak cocok untuk semua pekerjaan, jarang diterapkan secara jelas dan keadaan ini mempengaruhi kinerja karyawan, permasalahannya adalah karyawan sering datang terlambat tidak sesuai waktu yang ditentukan perusahaan. Disiplin penting untuk pertumbuhan perusahaan karena dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi diri sendiri untuk dapat mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun tim. Selain itu, kedisiplinan sangat membantu dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [6].

Berdasarkan deskripsi dan fenomena UD Djupar Farm harus selalu berupaya menerapkan strategi yang dapat menjaga tingkat produktivitas karyawan. Karena untuk meningkatkan suatu perusahaan, dibutuhkan motivasi karyawan yang diberikan oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Maka akan dilakukan penelitian dengan judul: "Analisis Kinerja Karyawan Diukur Dari Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Pada UD Djupar Farm Kabupaten Kediri". Tujuan dari adanya penelitian ini untuk menganalisis secara parsial maupun simultan variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Serta yang membedakan penelitian ini dengan penelitian berikutnya adalah objek, waktu penelitian, serta variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

METODE

Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah desain kausal (sebab akibat). Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan harian UD Djupar Farm sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling sensus. Sensus sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini jumlah

sampel yang akan diambil sebanyak 40 responden karyawan harian UD Djupar Farm. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji koefisien determinasi (*adjusted R²*), dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor pada setiap butir pertanyaan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23*. Hasil r_{tabel} dibandingkan dengan hasil r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel yang digunakan. Jadi (df) = $40 - 2 = 38$.

Penghitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment Correlation* dengan cara mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item yang diperoleh. Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid)
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,605	0,312	Valid
	X1.2	0,751	0,312	Valid
	X1.3	0,837	0,312	Valid
	X1.4	0,722	0,312	Valid
	X1.5	0,824	0,312	Valid
	X1.6	0,621	0,312	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,715	0,312	Valid
	X2.2	0,769	0,312	Valid
	X2.3	0,771	0,312	Valid
	X2.4	0,779	0,312	Valid
	X2.5	0,642	0,312	Valid
	X2.6	0,683	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,672	0,312	Valid
	X3.2	0,722	0,312	Valid
	X3.3	0,822	0,312	Valid
	X3.4	0,609	0,312	Valid
	X3.5	0,662	0,312	Valid
	X3.6	0,722	0,312	Valid
	X3.7	0,608	0,312	Valid
	X3.8	0,618	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,512	0,312	Valid
	Y1.2	0,728	0,312	Valid
	Y1.3	0,778	0,312	Valid
	Y1.4	0,665	0,312	Valid
	Y1.5	0,804	0,312	Valid
	Y1.6	0,652	0,312	Valid
	Y1.7	0,695	0,312	Valid

Variabel	No. Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Y1.8	0,654	0,312	Valid
	Y1.9	0,521	0,312	Valid
	Y1.10	0,482	0,312	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dinyatakan *reliabel* atau andal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dihitung dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 25*. Menurut Ghozali, (2018) kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbach's* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), maka menunjukkan bahwa ukuran yang dipakai sudah *reliabel*.

Setelah peneliti melakukan uji coba semua pernyataan kepada 40 orang didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

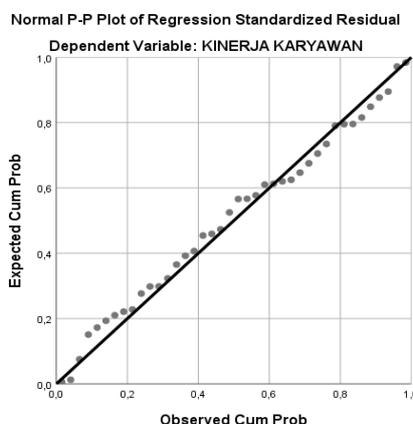
Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reabilitas	Keterangan
Kompensasi X1)	0,830	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,822	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,831	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui molel regresi variabel bebas dan variabel terikat apakah memiliki distribusi yang normal. Karena memiliki distribusi yang normal atau mendekatinormal adalah model regresi yang baik[8]. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal probability plot. Pada histogram data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Gambar 1. Hasil uji probability plot

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan *Normal Probability Plot* mengikuti arah garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi layak digunakan karena telah memnuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)[8]. Sebaiknya Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflasion factor*). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai VIF, apabila nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Dilihat dari nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ berarti terdapat multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

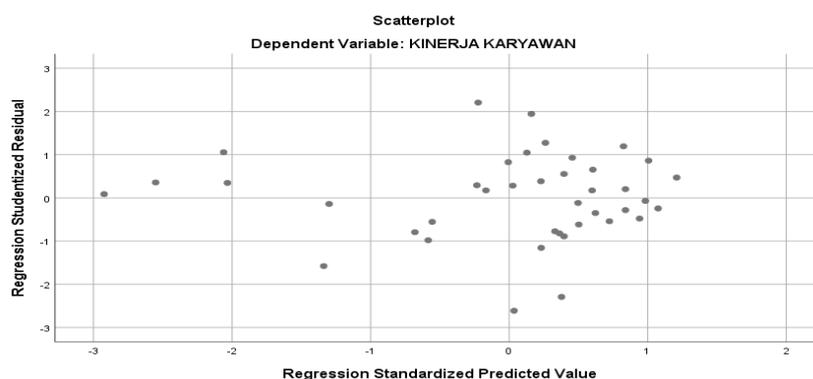
Coefficients ^a Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KOMPENSASI	,350	2,859
MOTIVASI	,531	1,884
DISIPLIN KERJA	1,324	3,083

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, sehingga dapat dijelaskan bahawa dalam regresi tidak terjadi mutikolinieritas atau terjadi korelasi yang sempurna diantara baribel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ketidaksamaan varians dari residuals satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas pada hasil regresi. Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scater plot* yang dapat dihasilkan memalui olah data dengan pogram SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan: jika adapola tertentu, seperti titik-titik atau point-point yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur atau melebar, bergelombang kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas da dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada program SPSS pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini:



Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada UD Djupar Farm. Dengan menggunakan rumus : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Keterangan:

- Y : Variabel dependen Kinerja Karyawan
- α : Bilangan Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- X_1, X_2, X_3, X_4 : Variabel independen Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3).
- e : Kesalahan Prediksi (*standart error*)

Tabel 4. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,763	3,748		,737	,466
KOMPENSASI	,525	,195	,352	2,690	,011
MOTIVASI	,489	,179	,291	2,736	,010
DISIPLIN KERJA	,397	,156	,346	2,546	,015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

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

$$Y = 2.763 + 0,525 X_1 + 0,489 X_2 + 0,397 X_3$$

Artinya:

- a = 2.763 : Apabila variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 2.763
- b1 = 0,525: Apabila Kompensasi (X1) naik 1 (satu) satuan sedangkan Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,525 satuan.
- b2 = 0,489: Apabila Motivasi (X2) naik 1 (satu) satuan sedangkan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X3) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,489 satuan.
- b3 = 0,397: Apabila Disiplin Kerja (X3) naik 1 (satu) satuan sedangkan Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,397 satuan.

Berdasarkan keterangan diatas, nilai terendah diperoleh dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,397, kemudian diikuti variabel motivasi yaitu sebesar 0,489 dan nilai tertinggi diperoleh dari variabel kompensasi yaitu sebesar 0,525.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (adjusted R²). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memperhitungkan analisis koefisien determinasi (adjusted R²). Koefisien determinasi atau analisis *adjusted R² Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table 3 dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.766	2.13416

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,766. Hal ini berarti 76,6% dengan demikian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 23,4% yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk melakukan uji-t pada peneliti. dengan tingkat signifikan yang ditetapkan dengan 5%.

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikatnya.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2,763	3,748		,737	,466
KOMPENSASI	,525	,195	,352	2,690	,011
MOTIVASI	,489	,179	,291	2,736	,010
DISIPLIN KERJA	,397	,156	,346	2,546	,015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H₁ : Variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari perhitungan diatas diketahui bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya bahwa berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri (H₁ diterima).
- H₂ : Variabel Motivasi memperoleh diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari perhitungan diatas diketahui bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya bahwa berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri (H₂ diterima).
- H₃ : Variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dari perhitungan diatas diketahui bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya bahwa berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri (H₃ diterima)

Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini menggunakan uji ANOVA. Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas (Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat

(Kinerja Karyawan). Uji-F di dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan bantuan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596,433	3	198,811	43,650	,000 ^b
	Residual	163,967	36	4,555		
	Total	760,400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan tabel diatas pegujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. H_0 ditolak, H_a diterima, hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Melihat hasil pemaparan data kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai peran yang sangat berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan akan membaik jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan untuk perusahaan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri, hal ini sejalan dengan jawaban positif dari responden mayoritas menjawab setuju kepada kuesioner kompensasi pada UD Djupar Farm Kabupaten Kediri. Jawaban ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Nugraha dan Tjahjawati, mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dapat diartikan motivasi berperan erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi harus dikembangkan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan UD Djupar Kabupaten Kediri, hal ini sejalan dengan jawaban positif dari responden dengan mayoritas menjawab setuju pada kuesioner motivasi. Jawaban ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Shofwani dan Haryadi., mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [9].

Disiplin kerja secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yang artinya Disiplin kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan pada dalam diri pada setiap individu, karena hal ini menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada kewajibannya. Disiplin kerja karyawan yang baik maka akan lebih meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan UD Djupar Farm Kediri, hal ini sejalan dengan jawaban positif dari responden dengan mayoritas menjawab setuju kepada kuesioner disiplin kerja kerja. Jawaban ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Fahraini dan Syarif mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan [10].

Kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersamaan dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil nilai *Adjusted R²* sebanyak 76,6% sedangkan 23,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tiada dijelaskan dalam variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan seperti yang dilaporkan diatas memberikan simpulan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian terhadap kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja telah berpengaruh positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil penelelitian ini telah mengkonfirmasi penelitian studi empirik lainnya. Dengan demikian untuk memperbaiki dan menemukan hasil terbaru lainnya, saran bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang mungkin dapat mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, karena pada peneltian ini hanya menemukan 76,6% dan sisanya 23,4% sehingga jawaban penelitian ini bisa digunakan untuk dijadikan bahan observasi lanjutan dengan menambahkan variabel lain contohnya dengan memasukkan variabel stres kerja, pelatihan kerja ataupun kepuasan kerja sehingga bisa lebih menyempurnakan hasil penelitian ini. Serta peneliti berharap untuk observasi selanjutnya bisa meninjau lebih baik lagi tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang berada dalam penelitian ini. Disisi lain, saran bagi perusahaan diharapkan dapat mampu memberikan kopensasi secara tepat waktu agar dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan untuk perusahaan dan untuk terciptanya disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Cahya AD, Damare O, Harjo C. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Econ Digit Bus Rev* 2021;2:214–21. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>.
- [2] Hasibuan M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. PT. Bumi Akasara; 2018.
- [3] Nugraha A, Tjahjawati SS. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ris Bisnis Dan Investasi* 2018;3:24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>.
- [4] Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Erlangga; 2019.
- [5] Sadat PA, Handayani S, Kurniawan M. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator* 2020;9:23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>.
- [6] Destiana SR, Rinawati N, Resawati R, Danasasmita WM. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman Account Manag J* 2022;2:76–86. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.31>.
- [7] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet; 2019.
- [8] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
- [9] Shofwani SA, Hariyadi A. PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS 2019;11:1–23.
- [10] Fahraini F, Syarif R. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika* 2022;5:20–30.