

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR TIRTA JAYA DI
SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :

**M. ANNAS ALAYUBI
2012121042/FE/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2024**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR TIRTA JAYA DI
SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Oleh :

**M. ANNAS ALAYUBI
2012121042/FE/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. SINAR TIRTA JAYA DI SIDOARJO**

Yang diajukan

M. ANNAS ALAYUBI
2012121042/FEB/MA

Telah disetujui ujian skripsi oleh

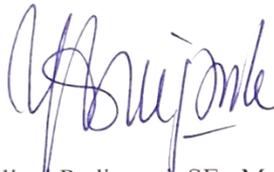
Pembimbing I



H. Sutopo, SE., MM.
NIDN. 0729097503

tanggal:²².....
24

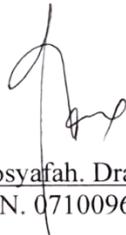
Pembimbing II



Dr. Juliani Pudjowati, SE., M.Si
NIDN. 0730087102

tanggal:¹⁹ Juli 2024.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



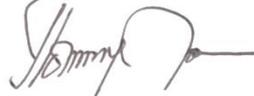
Dr. Siti Rosyafah, Dra. Ec. MM
NIDN. 0710096101

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR TIRTA JAYA DI
SIDOARJO

Yang disusun oleh
M. ANNAS ALAYUBI
2012121042/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 29 Juli 2024

Pembimbing
Pembimbing Utama



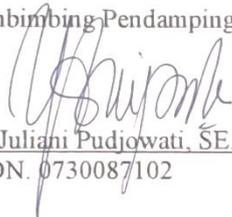
H. Sutopo, SE., MM.
NIDN. 0729097503

Tim Penguji
Ketua



Dr. Maghina, SE., M.Si
NIDN. 0717047803

Pembimbing Pendamping



Dr. Juliani Pudjowati, SE., M.Si
NIDN. 0730087102

Sekretaris



Dr. Juliani Pudjowati, SE., M.Si
NIDN. 0730087102

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec, M.si
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Annas Alayubi

NIM : 2012121042

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**“ PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. SINAR TIRTA JAYA DI SIDOARJO”**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 29 Juli 2024
Yang membuat pernyataan,



M. Annas Alayubi
NIM. 2012121042

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Tirta Jaya di Sidoarjo”** yang diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dalam skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan secara moral maupun materil dari berbagai pihak yang sangat besar artinya, maka dalam kesempatan ini dengan perasaan yang bahagia penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Puji syukur terima kasih kepada ALLAH SWT, dzat yang agung dan maha segalanya yang telah memberikan penulis kekuatan dalam penyusunan skripsi.
2. Terimakasih banyak kepada Bapak M. Nawaras dan Almh Ibu Misning selaku orang tua tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan motivasi dengan keikhlasan yang tak terhingga, semoga ayah diberikan kesehatan jasmani dan rohani dan semoga almh ibu ditempatkan disurga.
3. Bapak Irjen Pol. (Purn) Drs. Anton Setiadji, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya.

5. Bapak Dr. Nurul Qomari, M.Si. selaku Wakil Dekan I Universitas Bhayangkara Surabaya.
6. Ibu Indah Noviandari, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
7. Bapak H. Sutopo, SE., MM selaku Dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Juliani Pudjowati, SE., M.Si Selaku Dosen pembimbing II, yang telah memberikan waktu, arahan dan perhatian di tengah kesibukan Ibu dengan sangat sabar membimbing saya dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak dan Ibu dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang sangat berharga.
9. Dewi Anggraini selaku kekasih dan Support system. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi memberikan dukungan, hiburan, semangat, tenaga, materi dan senantiasa sabar menghadapi penulis, terima kasih sudah menjadi bagian dari perjalanan saya dalam menyusun skripsi ini.
10. Sahabat Seperjuangan : Al Givari, Kevin, Sefira, Dwi, Marshanda, Bagus, Gita. yang telah meluangkan waktunya untuk saling bertukar pikiran, saling memberikan motivasi, dan saling memberikan semangat. Terima kasih atas bantuan dan kebersamaan kita selama ini.
11. Kepada diri saya M. Annas Alayubi. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan didalam dunia kuliah dan dalam proses penyusunan skripsi ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai

tekanan dari luar maupun dari dalam. Terimakasih diriku, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

12. Teman-teman Manajemen dan teman-teman jurusan MSDM Universitas Bhayangkara Surabaya terima kasih atas semangat dan kenangannya.
13. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam menyusun penelitian ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini membawa manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Sidoarjo, 24 Juli 2024

M. Annas Alayubi

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR TIRTA JAYA DI SIDOARJO

OLEH :

M. Annas Alayubi

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara
Surabaya**

CV. Sinar Tirta Jaya adalah produsen terkemuka arang tempurung kelapa premium untuk Hookah dan BBQ.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Tirta Jaya di Sidoarjo. Populasi karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sinar Tirta Jaya di Sidoarjo dengan sebanyak 130 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode simple random sampling. Jumlah sampel sebanyak 130 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier dan diperoleh persamaan $Y = 17,439 + 0,076X_1 + 0,008X_2 + 0,308X_3$. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Artinya variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi dari masing-masing uji t juga lebih kecil dari 5%. Artinya variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Kompensasi (X2) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel bebas lainnya dengan koefisien beta tertinggi sebesar 0,691.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. SINAR TIRTA JAYA IN SIDOARJO

BY :

M. Annas Alayubi

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
Bhayangkara University, Surabaya***

CV. Sinar Tirta Jaya is a leading producer of premium coconut shell charcoal for Hookah and BBQ. The aim of this research is to determine the influence of work motivation, compensation and employee discipline on the performance of CV employees. Sinar Tirta Jaya in Sidoarjo. The employee population used in this research is CV employees. Sinar Tirta Jaya in Sidoarjo with 130 people. Sampling in this research was carried out using a simple random sampling method. The total sample was 130 respondents. The analysis technique used in this research is linear regression analysis technique and the equation $Y = 17.439 + 0.076 + 0.008 + 0.308$ is obtained. The results of the F test research show that the significance value is smaller than 5%. This means that the variables Motivation (X1), Compensation (X2), Work Discipline (X3) simultaneously have an influence on Employee Performance (Y). The significance value of each t test is also smaller than 5%. This means that the variables Motivation (X1), Work Discipline (X3) partially have an influence on Employee Performance (Y) and Compensation (X2) has no influence on Employee Performance (Y). Furthermore, the Work Discipline variable (X3) has a dominant influence on employee performance compared to other independent variables with the highest beta coefficient of 0.691.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.1.1 Rohimah dkk (2023)	9
2.1.2 Satrio (2019)	10
2.1.3 Witara & Setiyawan (2023)	11
2.1.4 Perbedaan dan Persamaan dengan peneltian terdahulu dan sekarang ..	12
2.2 Landasan Teori	13
2.2.1 Motivaasi	13
2.2.2 Tujuan Motivasi	14
2.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja	15
2.2.4 Prinsip - prinsip Motivasi	15
2.2.5 Teori-Teori Motivasi	16
2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Dalam Kerja	18
2.2.7 Indikator Motivasi.....	19
2.3 Kompensasi	21
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	21

2.3.2 Tujuan Kompensasi.....	22
2.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi	24
2.3.4 Jenis Kompensasi.....	25
2.3.5 Faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi	26
2.4 Disiplin Kerja	29
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	29
2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin.....	30
2.4.3 Tujuan Disiplin	32
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja	33
2.4.5 Fungsi Disiplin.....	34
2.5 Kinerja Karyawan.....	36
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	36
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	37
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan	39
2.5.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	40
2.6 Hubungan Antar Variabel	42
2.6.1 Hubungan antara variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1).....	42
2.6.2 Hubungan antara variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)	42
2.6.3 Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)	43
2.7 Kerangka Konseptual	44
2.8 Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Karangka Proses Berpikir.....	47
3.2 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel.....	49
3.2.1 Definisi Operasional Variabel	49
3.2.2 Pengukuran Variabel	51
3.3 Desain Instrumen Penelitian.....	52
3.4 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.4.1 Populasi.....	54
3.4.2 Sempel	54

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	55
3.5.1 Lokasi.....	55
3.5.2 Waktu	55
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.7 Pengujian Data	57
3.7.1 Uji Validitas	57
3.7.2 Uji Reliabilitas	57
3.8 Uji Asumsi Klasik	58
3.9 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	60
3.9.1 Teknik Analisis Data	60
3.9.2 Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	65
4.1.1 Sejarah Perusahaan	65
4.1.2 Visi dan Misi.....	66
4.2 Data dan Deskripsi Responden.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden.....	66
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
4.3 Pengujian Data	76
4.3.1. Uji Validitas	76
4.3.2 Uji Reliabilitas	77
4.4 Uji Asumsi Klasik	78
4.4.1 Uji Normalitas.....	78
4.4.2 Uji Multikolinearitas	79
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	80
4.4.4 Uji Autokorelasi	81
4.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.5 Uji Hipotesis.....	83
4.5.1 Uji F (Simultan).....	83
4.5.2 Uji t (Parsial).....	84
4.5.3 Uji Dominan	86

4.6 Pembahasan	87
4.6.1 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV.Sinar Tirta jaya Sidoarjo.	88
4.6.2 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV.Sinar Tirta jaya Sidoarjo.	88
4.6.3 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Simpulan.....	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
Lampiran 1 : Data Kuisisioner	98
Lampiran 2 : Rekapitulasi Hasil Jawaban	103
Lampiran 3 : Uji Validitas	107
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas	111
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik.....	112
Lampiran 6 : Analisis Regresi Linier Berganda	114

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbedaan dan Persamaan dengan penelitian terdahulu dan sekarang .	12
Tabel 3. 1 skala.....	52
Tabel 4. 1 Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4. 4 Skala Mean.....	70
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi	71
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi.....	72
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolonearitas.....	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedasitas	80
Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi.....	81
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan.....	84
Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial	85
Tabel 4. 18 Hasil Uji Dominan	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Area Produksi	4
Gambar 2. 1 Karangka Konseptual	45
Gambar 3. 1 Karangka Proses Berpikir.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Di era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Perkembangan zaman di era globalisasi semakin tajam, sehingga yang terjadi secara terus-menerus menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi atau perusahaan yang telah ada atau yang baru memulai, suatu organisasi dituntut agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu

meningkatkan daya saing agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen sumber daya manusia global adalah penggunaan sumber daya global untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis, Kusuma (2021:46).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Suatu perusahaan yang dikelola oleh sumber daya manusia yang baik akan berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Laba atau keuntungan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan berorientasikan pada laba, maka perusahaan akan meningkatkan kualitas dan pelayanan dari suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut agar dapat dipasarkan kepada konsumen. Kualitas dan pelayanan yang baik membuat konsumen akan menggunakan produk tersebut secara terus menerus. Hal ini akan meningkatkan laba perusahaan secara maksimal. Kualitas dan pelayanan produk yang dihasilkan tersebut tergantung dengan kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dari perusahaan.

Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Instansi sangat mengharapkan setiap individu dalam instansi dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan instansi dan pencapaian tujuan instansi yang efektif dan efisien.

Kinerja, menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawannya cukup baik dan tidak mengecewakan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Secara umum, pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu

diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan hal wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah perusahaan untuk menghargai karyawan mereka. Kompensasi mirip dengan imbalan. Tetapi di dalam dunia pekerjaan atau bisnis, kompensasi lebih sering terlihat dalam bentuk gaji dan/atau tunjangan. Kompensasi ini adalah daya tarik yang menjadi sorotan para perusahaan dalam mencari calon pekerja baru agar menarik minat pencari kerja yang berkualitas.

Gambar 1. 1
Area Produksi



Menurut Hasibuan (2019:198) kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang, atau manfaat lainnya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan di Sidoarjo pemberiannya kurang buat kehidupan sehari- hari dan waktu pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu. Keadaan seperti ini yang membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Kompensasi meningkatkan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan

Pasaribu (2020) yang melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana perigaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Tirta Jaya di Sidoarjo. Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemeberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melalukan tugas dan dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Jufrizen, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka Penulis mengambil Judul “MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SINAR TIRTA JAYA SIDOARJO”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan di CV.Sinar Tirta jaya Sidoarjo ?
2. Apakah Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karywan di CV. Sinar Tirta Jaya Sidoarjo ?
3. Manakah diantara Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karywan di CV. Sinar Tirta Jaya Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Tirta Jaya Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Tirta Jaya Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Tirta Jaya Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Ubhara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam mengerjakan penelitian yang berkaitan dengan variabel Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan variabel Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai bahan dasar acuan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variable Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang isi dan materi yang di bahas dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan sistematika penulisan yang mengacu pada pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan dan skripsi yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat peneliti dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penelitian terdahulu, menguraikan landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel, Teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengambilan data, pengujian data dan teknik analisis data uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian-uraian hasil penelitian, yaitu hasil penelitian analisis deskriptif dan statistik, hasil pengujian, kemudian pembahasan mengenai hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penulisan penelitian ini dimana pada bagian ini berisi kesimpulan penelitian, batasan-batasan dalam penelitian, serta saran-saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Rohimah dkk (2023)

Penelitian ini dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Silver Kris Bandung”. Tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Pemeriksaan ini menggunakan strategi yang pasti dan cek dengan pendekatan kuantitatif. Subjek gambar ini adalah spesialis PT. Silver Kris Bandung dengan 89 responden. Sistem pengujian yang digunakan dalam survei ini adalah prosedur pengujian non-probability dengan strategi pengujian purposive. Pengujian asli dari data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbagai pengulangan yang benar-benar terlihat menggunakan estimasi IBM SPSS 20. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa PT.Silver Kris Bandung baik-baik saja. Terdapat pengaruh yang luar biasa besar antara motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Ada dampak mendasar antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Ada pengaruh besar antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Silver Kris Bandung selama ini. Oleh karena itu, perusahaan

mungkin akan dilibatkan sebagai alat untuk mengevaluasi hasil eksekusi dan dipertimbangkan sambil mengejar pilihan perbaikan eksekusi. Penelitian ini memiliki judul yang hampir sama dengan berbagai eksplorasi, namun terdapat kontras yang terjadi dalam tinjauan ini. Yang penting adalah dampak dari variabel motivasi kerja dan beban kerja yang terjadi pada PT. Silver Kris Bandung menunjukkan penanda dampak yang lebih mencolok daripada variabel kepuasan kerja.

2.1.2 Satrio (2019)

Penelitian ini dengan judul ” Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo yang berjumlah 720 orang dimana 72 orang dijadikan sampel dengan metode Insidental Sampling. Metode analisis yang digunakan ialah dengan analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

2.1.3 Witara & Setiyawan (2023)

Penelitian ini dengan judul ” Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Mitra Piranti Sidoarjo”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 41 orang karyawan PT. Prima Mitra Piranti di Sidoarjo dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil pengujian Instrumen yang hasil lolos Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, kemudian Uji Asumsi Klasik diperoleh hasil lolos Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinieritas. . Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,852 atau 85,2%, sedangkan sebesar 14,8% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi berganda adalah $Y = 0.653 - 0.429.X1 + 0.696.X2 + 0.719.X3$. Kesimpulan penelitian adalah: 1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.1.4 Perbedaan dan Persamaan dengan penelitian terdahulu dan sekarang

Tabel 2. 1
Perbedaan dan Persamaan dengan penelitian terdahulu dan sekarang

Penelitian	Judul Penelitian	Obyek Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Rohimah dkk (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Silver Kris Bandung	PT. Silver Kris Bandung	Motivasi Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y1)	Beban Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3)
Satrio (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo	PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo	Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan(Y1)	Kompetensi (X1) Lingkungan Kerja (X3)
Witara & Setiyawan (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Mitra Piranti Sidoarjo	PT Prima Mitra Piranti Sidoarjo	Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	Beban Kerja (X1) Pelatihan (X2)

Sumber : Peneliti 2024

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivaasi

Menurut Wahjono dkk. (2020: 69), motivasi merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan sebelumnya mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat orang lain dapat melakukan pekerjaan. Sutrisno (2019:146) mengatakan “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut”. Menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Siagian (2018:102) “Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal”. Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika setiap

pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal, maka kerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada kemauan dari dalam diri karyawan dan mendapat dorongan dari sisi lain.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.2.4 Prinsip - prinsip Motivasi

Hamali (2018) prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
2. Prinsip Komunikasi
Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian apa yang diinginkan karyawan bawahan. akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.5 Teori-Teori Motivasi

Menurut Wahjono dkk. (2020: 70-77) mengemukakan bahwa terdapat beberapa teori Motivasi, antara lain :

- 1) Teori Jenjang Kebutuhan Maslow Dalam dkk. (2020: 71) kebutuhan teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia diMotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Teori kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi lima jenjang, adapun kelima jenjang tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan dasar Kebutuhan seorang pekerja akan hal-hal yang bersifat primer.
- b) Kebutuhan rasa aman dalam bekerja Bila kebutuhan tidak terpenuhi akan menurunkan produktivitas kerja.
- c) Kebutuhan Sosial Pegawai akan lebih berbahagia apabila menjadi bagian dari kelompoknya dan diakui keberadaannya serta status sosialnya.
- d) Kebutuhan Penghargaan / Harga Diri Kebutuhan akan melakukan pekerjaan dengan baik status dan pengakuan. Kebutuhan juga disebut sebagai kebutuhan akan harga diri
- e) Kebutuhan Aktualisasi Kebutuhan untuk bekerja dan berproduksi dengan mengembangkan potensi pribadi untuk lebih berhasil.

2) Teori X dan Y

Dalam Wahjono dkk. (2020: 72), teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya, McGregor yang mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia tipe X tidak punya inisiatif

3) Teori Dua Faktor

Dalam Wahjono dkk. (2020: 73), teori ini dikenal teori Herzberg atau yang sering disebut teori motivasi-higiene. Kebutuhan motivator berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan hygiene faktor adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan kebijakan perusahaan. Gaji dan upah bukanlah pemotivator melainkan pemelihara. Oleh karenanya tidak disarankan untuk memotivasi karyawan dengan gaji. Karyawan yang naik gaji akan bekerja lebih giat sebagai tanda Motivasi tetapi tidak dalam jangka panjang.

2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Dalam Kerja

Menurut Enny (2019:25-27) faktor seseorang akan di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal: Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor eksternal dan internal yang berasal dari karyawan.

a) Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Dapatkan kompensasi yang layak
 - Pekerjaan tetap walaupun penghasilannya tidak begitu mencukupi
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan, Contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.
 4. Keinginan untuk diakui Keinginan untuk diakui dapat mencakup hal-hal berikut:
 - Ada penghargaan untuk prestasi
 - Menjalin hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Kepemimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan di mana pekerjaan dihargai oleh masyarakat.

Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja

2.2.7 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berupa barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas jasa-jasanya yang terlibat dalam organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja bagi karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah kenyamanan dan mendukung pekerja untuk dapat melakukan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Performa kerja

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang di tempat kerja. Untuk ukuran setiap orang tidaklah sama karena manusia berbeda satu sama lain.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawan telah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau belum..

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Kawiana (2020:216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, dkk.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Larasati, 2018). Menurut Werther & Davis dalam Sinambela & Sinambela (2019: 447) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi

jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Agar dapat memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi yang bersangkutan, maka sistem kompensasi harus dikelola dengan baik dan efektif. Sistem kompensasi yang efektif harus dapat memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut Sukrispiyanto, (2019:147):

1. Penghargaan atas prestasi kerja Kompensasi, terutama dalam bentuk gaji masih merupakan salah satu bentuk yang efektif untuk menghargai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Penghargaan sangatlah penting guna meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dalam bentuk apapun harus betul-betul dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga mereka dapat lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja.
2. Menjamin asas keadilan Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Asas

keadilan mengandung arti bahwa karyawan akan menerima imbalan sesuai dengan besarnya kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan menghindari konflik antar organisasi dan karyawan.

3. Mempertahankan karyawan yang ada Ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh ketidak-adilan dalam sistem kompensasi cenderung mengakibatkan rendahnya loyalitas karyawan yang pada akhirnya membuka kesempatan kepada karyawan untuk pindah kerja ke tempat lain. Akan lebih berat lagi jika karyawan yang berkualitas tidak dapat dipertahankan sehingga akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Mempertahankan karyawan berkualitas tidak selamanya diidentikkan dengan gaji yang tinggi. Asas keadilan dalam hal ini menjadi prioritas dibanding besar kecilnya nilai dari gaji yang diberikan.
4. Memperoleh tenaga yang berkualitas Sistem kompensasi yang memuaskan dewasa ini telah menjadi tren bagi organisasi dalam rangka menghimpun tenaga-tenaga yang berkualitas. Sebagian besar organisasi, terutama yang memiliki kekuatan finansial menawarkan system kompensasi yang lebih melalui pemberian upah atau gaji pada calon karyawannya.
5. Pengendalian biaya Komposisi pengeluaran organisasi dalam pemberian kompensasi cenderung lebih banyak dibanding pengeluaran-pengeluaran lainnya. Tingginya pengeluaran kompensasi (gaji dan insentif) secara langsung akan meningkatkan kebutuhan terhadap modal kerja. Modal kerja yang besar pada akhirnya akan meningkatkan nilai jual dari produk yang

dihasilkan. Oleh karena itu, untuk dapat bersaing, organisasi seringkali menggunakan pos kompensasi untuk melakukan pengendalian biaya.

6. Memenuhi peraturan pemerintah Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemerintah telah mengatur dan menetapkan besarnya kompensasi (gaji) yang harus diberikan organisasi kepada karyawannya. Di Indonesia, UU tersebut biasanya mengatur tentang Upah Minimum Regional (UMR) yang sekarang ini juga memiliki banyak fan'asinya. seperti Upah Minimum Propinsi (UMP) dan sebagainya. Organisasi yang menggunakan tenaga kerja manusia dalam hal ini harus memenuhi peraturan pemerintah tersebut.

2.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Wardhana,dkk (2022:97) terdiri dari :

1. Gaji atau upah
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas

Keterangan :

1. Gaji atau upah Gaji atau upah adalah imbalan yang harus diterima oleh karyawan Ketika mereka bekerja pada suatu organisasi baik itu karyawan tetap, karyawan kontrak, maupun buruh atau pekerja harian.

2. Tunjangan Tunjangan adalah imbalan yang langsung diterima oleh karyawan berupa uang terkait dengan posisinya dalam suatu organisasi yang didasarkan pada fungsi, tugas dan jabatan yang dipegangnya.
3. Insentif Insentif adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi.
4. Fasilitas Fasilitas adalah tambahan yang diberikan organisasi atau perusahaan dikarenakan karyawan tersebut profesional bekerja, memiliki kualitas yang baik, dan memegang posisi/jabatan tertentu yang bisa dinikmati oleh karyawannya. Pemberian fasilitas seperti rumah, mobil/kendaraan diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.4 Jenis Kompensasi

Rivai dalam Sopiah & Sangadji (2018: 364) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi

luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.3.5 Faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020: 127) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini

wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom), maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi), maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (disqualified unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Jadi, bisa ditarik kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting karena supaya mentaati peraturan di dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri

sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa

kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.4.3 Tujuan Disiplin

Menurut Siswanto (2021:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- a) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2020:62), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a) Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- c) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik
- d) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja.

2.4.5 Fungsi Disiplin

Menurut Tu'u (2017: 36-37) terdapat fungsi disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama

Sikap disiplin diperlukan dalam perusahaan bahkan kehidupan bermasyarakat. Disiplin akan berpengaruh terhadap tata kehidupan bermasyarakat setiap individu. Sikap disiplin masing-masing anggota masyarakat akan membuat hubungan yang baik antara anggota masyarakat satu dengan anggota masyarakat yang lain. Hal ini disebabkan karena masing-masing anggota masyarakat bertindak dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga setiap anggota dapat menata kehidupan bermasyarakat dengan baik.

2. Membangun kepribadian

Lingkungan yang memiliki sikap disiplin yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Terutama bagi karyawan yang sedang membentuk kepribadiannya, maka dari itu kondisi lingkungan perusahaan dan lingkungan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembentukan kepribadian karyawan. Lingkungan perusahaan yang tertib, teratur, dan disiplin memiliki peran penting dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin berfungsi untuk melatih kepribadian karyawan. Karyawan harus berada pada lingkungan yang baik untuk berlatih membiasakan diri bersikap disiplin. Lingkungan yang dimaksud ialah lingkungan

dimana terdapat individu-individu yang memiliki sikap disiplin dan dijadikan tauladan oleh karyawan.

4. Pemaksaan Disiplin

Dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan itu. Pemaksaan ini berdampak positif, karena dengan dipaksanya seseorang untuk berperilaku disiplin, akan membuat orang tersebut terlatih mengikuti aturan-aturan yang ada di lingkungannya. Bentuk pemaksaan yang ada perusahaan yaitu karyawan yang tidak mengikuti aturan yang ada di perusahaan dan bersikap tidak disiplin akan diberikan hukuman atau sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Hukuman

Yaitu sanksi yang diberikan kepada karyawan saat melanggar atau tidak mentaati aturan-aturan yang ada di lingkungannya. Dengan adanya sanksi tersebut karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan yang ada, maka dari itu bentuk dan jenis hukuman disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar mentaati aturan-aturan yang ada di lingkungannya.

6. Menciptakan lingkungan kondusif

Lingkungan perusahaan yang kondusif adalah perusahaan yang nyaman, tenang, dan tidak ada gangguan dalam melaksanakan proses

pelaksanaan tugas yang dikerjakan, sehingga karyawan, staf, manager dll, dapat melaksanakan proses pelaksanaan tugas dengan baik.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019: 147) menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Kasmir (2018: 182) menuturkan kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu. Pengukuran kinerja berasal dari kemampuan karyawan secara baik dan bertanggung jawab untuk mencapai target kerja. Kinerja adalah hasil dan perilaku yang telah diperoleh untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu. Kinerja juga dapat diukur dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

Menurut Bolung, dkk (2021) Kinerja Karyawan merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan jika kinerja pencapaian secara optimal karyawan untuk menyelesaikan setiap beban kerja dan

tanggung jawabnya sebagai karyawan dalam perusahaan. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan apakah ia mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan dalam rangka menncapai tujuan.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2018: 187) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan Kinerja baik pula dan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi Kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memilki pengetahuan tentang pekerjaannya pasti akan mempengaruhi Kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi Kinerja.

3. Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan Kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, dan sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter mempengaruhi Kinerja.

5. Motivasi kerja

Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka Kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka Kinerjanya akan turun.

6. Pengembangan SDM

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Namun jika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, tidak mengayomi, dan tidak membimbing akan menurunkan Kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM mempengaruhi Kinerja.

7. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2018: 208) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah) Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.5.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap individu yang ada dalam organisasi tentu menginginkan adanya perkembangan dan kemajuan dalam setiap karirnya. Sebuah prestasi tidak mudah diungkapkan dengan kata-kata saja melainkan harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan sistematis sehingga dapat dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan. Secara umum, karyawan membutuhkan informasi mengenai hasil penilaian agar mereka memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana mereka akan dinilai, dan bagaimana kemajuannya. Tanpa adanya informasi tentang hal-hal tersebut, sangat mungkin akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti timbulnya frustrasi yang mengakibatkan rendahnya kinerja.

Werther dan Davis dalam Suskrispiyanto (2019:113) mengungkapkan tentang manfaat penilaian kinerja, yaitu:

1. Peningkatan kinerja

Umpan balik mengenai kinerja memungkinkan pegawai, manajer, dan ahli SDM untuk melakukan tindakan intervensi yang tepat untuk meningkatkan performa.

2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa yang berhak mendapatkan peningkatan gaji. Banyak perusahaan memberikan peningkatan gaji dan bonus berdasarkan jasa pegawai, yang sebagian besar ditentukan berdasarkan penilaian performa.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi atau penurunan pangkat biasanya didasarkan performa masa lalu atau perkiraan performa masa depan.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Performa yang buruk mengindikasikan perlunya pelatihan kembali, Demikian juga, performa yang baik bisa jadi merupakan indikasi bahwa ada potensi yang belum dimanfaatkan dan seharusnya dikembangkan.

5. Perencanaan karir dan pengembangannya

Umpan balik performa bisa dijadikan dasar untuk membuat keputusan mengenai jalur karir tertentu yang sebaiknya dipertimbangkan.

6. Defisiensi dalam proses penyediaan staf

Performa yang baik atau buruk mengimplikasikan adanya kekuatan atau kelemahan pada prosedur penyediaan staf oleh departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan dalam informasi

Performa yang buruk bisa jadi mengindikasikan adanya kesalahan dalam informasi analisa pekerjaan, rencana sumber daya manusia, atau bagian lainnya dari sistim informasi manajemen personil. Penggunaan informasi yang tidak akurat bisa menimbulkan keputusan perekrutan, pelatihan atau konseling yang kurang tepat.

8. Kesalahan dalam desain pekerjaan

Performa yang kurang baik bisa jadi merupakan gejala dari adanya desain pekerjaan yang kurang baik penyusunannya. Penilaian akan membantu dalam mendiagnosa kesalahan-kesalahan ini.

9. Peluang yang setara bagi pegawai

Penilaian performa yang akurat, yang benar. benar mengukur performa yang terkait dengan pekerjaan akan memastikan bahwa keputusan-keputusan penempatan internal tidak mendiskriminasi pegawai.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan antara variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Sutrisno (2018:146) mengartikan motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat. Motivasi disebutkan sebagai salah satu pendorong karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Menurut hasil penelitian Rialmi dkk. (2021), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.6.2 Hubungan antara variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Menurut Yustini (2020:50) Kompensasi merupakan salah satu factor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pegawai perlu

mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi organisasi guna meningkatkan kinerja, motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja. Sutoro, dkk (2020).

Kompensasi menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang nilainya besar, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan demikian pula sebaliknya.

2.6.3 Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

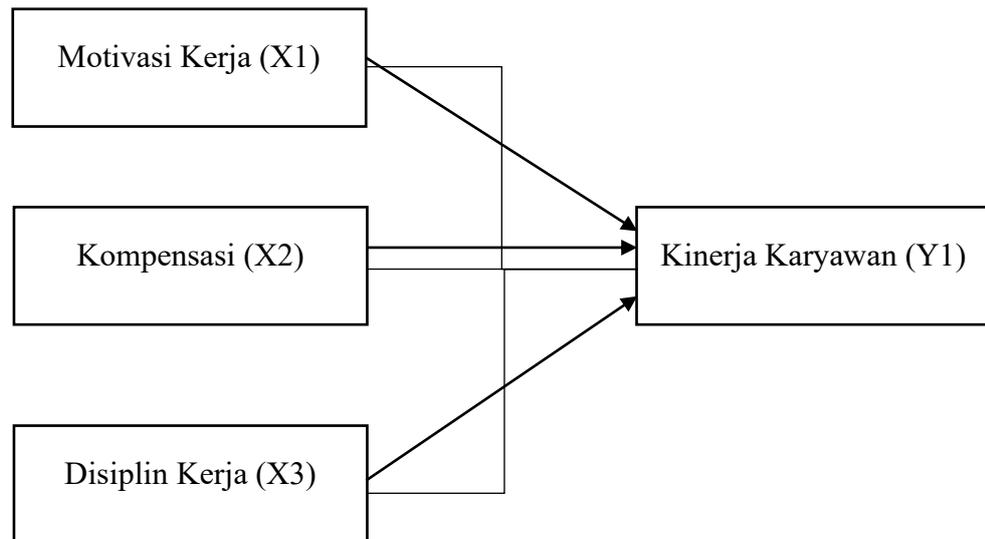
Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan (2018:193), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan merupakan

fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja atau prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Penjelasan dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2.7 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2020) kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan gambaran secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang ada. Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 2. 1
Karangka Konseptual

Keterangan :

————— : Hubungan Simultan

—————> : Hubungan Parsial

X1 : Motivasi Kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

X2 : Kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

X3 : Disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Y1 : Kinerja Karyawan setelah dipengaruhi Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin kerja.

2.8 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.:

- a. Bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Tirta Jaya di Sidoarjo.
- b. Bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Tirta Jaya di Sidoarjo.
- c. Bahwa Kompensasi berpengaruh secara Dominan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Tirta Jaya di Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Karangka Proses Berpikir



Gambar 3. 1 Karangka Proses Berpikir

Keterangan :

Kerangka proses berfikir dalam penelitian ini digambarkan pada gambar 3.1 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan ketergantungan antara variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan tinjauan teoritis maupun tinjauan empiris. Tinjauan teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab dua terkait Tinjauan pustaka, serta dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empirik diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya. Sehingga didalam melakukan penelitian, penulis tidak hanya berpikir secara deduktif atau induktif saja, akan tetapi diperlukan suatu interaksi atau keterkaitan antara keduanya (\leftrightarrow) dan proses berfikir secara deduktif (tinjauan teori) dan proses berfikir secara induktif (tinjauan empirik) tersebut dapat ditemukan variabel-variabel yang digunakan atas dasar disusunnya penelitian skripsi.

Kerangka proses berfikir menunjukkan bahwa dari keterkaitan antar tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat menghasilkan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan banding untuk menemukan fenomena baru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Tanda panah (\rightarrow) yang menghubungkan antara skripsi dengan tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat diartikan bahwa skripsi ini dapat

memberikan kontribusi berupa dukungan dengan memperkuat teori-teori dan penelitian relevan yang telah ada sebelumnya. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dalam empiris dapat memberikan masukan yang lebih luas dalam ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Untuk memperoleh pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian ini dijelaskan bahwa menurut Sugeng (2022:194) Operasional Variabel adalah pengertian atau batasan yang konstruktif dari variabel yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti agar variabel yang semula hanya berupa konsep yang abstrak dan luas menjadi konsep yang operasional dan spesifik sehingga tidak multi tafsir dan pada gilirannya variabel tersebut bisa diukur. Dalam penelitian variabel yang diteliti dapat didefinisikan menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas

a. Motivasi Kerja (X1)

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja

4. Performa kerja
5. Pengakuan dari atasan

b. Kompensasi (X2)

Menurut Wardhana (2022:89) Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kompensasi yang dikemukakan oleh Wardhana (2022:97) terdiri dari :

1. Gaji atau upah
2. Tunjangan
3. Insentif
4. fasilitas

c. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Soejono (2020:62), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kasmir (2018: 208) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

3.2.2 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif Sari, (dkk 2022:4).

Menurut Sugiyono (2022:20) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena social. Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan sebagai variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Kompensasi), X3 (Disiplin) dan Y (Kinerja Karyawan). Pengukuran skor-skor terdiri dari 5

tingkat dengan interval sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, sangat setuju. Adapun ukuran dari skala tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 1 skala

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Peneliti (2024)

3.3 Desain Instrumen Penelitian

Desain Instrumen penelitian menunjukkan penjabaran secara teknis dan variabel-variabel yang diamati dengan kegiatan ini. Dalam desain instrument penelitian ini terdapat indikator serta item yang akan dipergunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data lapangan. Menurut Kurniawan (2021:1) Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melihat dan mengukur suatu fenomena alam maupun social yang diamati. Desain kuisisioner dibuat untuk memudahkan untuk melakukan penelitian dan untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item nantinya yang akan digunakan sebagai kuisisioner. Adapun masing-masing variabel yang terpilih tersebut indikator empiris untuk lebih jelasnya kuisisionernya sebagai berikut :

Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi (X1) Afandi (2018:29)	1. Balas jasa	Karyawan mendapatkan balas jasa dari perusahaan sehingga lebih semangat dalam bekerja
	2. Kondisi kerja	Kondisi kerja yang baik mampu memberikan kenyamanan untuk karyawan agar lebih semangat melakukan pekerjaan
	3. Fasilitas kerja	Perusahaan mampu memberikan fasilitas kerja yang lengkap sehingga karyawan nyaman bekerja
	4. Performa kerja	Banyaknya prestasi kerja karyawan dapat menciptakan rasa puas pada perusahaan.
	5. Pengakuan dari atasan	Pengakuan dari atasan memberikan kesenangan tersendiri bagi karyawan agar lebih terciptanya semangat dalam bekerja
Komponensi (X2) Wardhana (2022:89)	1. Gaji atau Upah	Karyawan mendapatkan balas jasa atas hasil kerjanya.
	2. Tunjangan	Karyawan mendapatkan imbalan atas pengorbanannya kepada perusahaan.
	3. Insentif	Karyawan mendapat imbalan lebih atas kerjanya yang memenuhi maupun melebihi standar yang ditentukan perusahaan
	4. Fasilitas	Karyawan mendapatkan sarana penunjang baik berbentuk barang maupun dalam bentuk lainnya.
Disiplin Kerja (X3) Soejono (2020:62)	1. Ketepatan waktu	Hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
	2. Menggunakan peralatan dengan baik	Karyawan menggunakan sarana/peralatan dengan baik
	3. Tanggung jawab yang tinggi	Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin
	4. Ketaatan terhadap aturan	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.
Kinerja Karyawan (Y1) Kasmir (2018: 208)	1. Kualitas	Karyawan selalu menghasilkan produk yang berkualitas.
	2. Kuantitas	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas
	3. Waktu	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu
	4. Penekanan biaya	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dari perusahaan dengan efektif dan sesuai kebutuhan
	5. Pengawasan	Pimpinan memberikan pengawasan terhadap karyawan selama bekerja
	6. Hubungan antar karyawan	Hubungan setiap karyawan sangat rukun dan harmonis

Sumber : Peneliti (2024)

3.4 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Lubis (2021:93) Populasi adalah keseluruhan objek peneliti yang memiliki ciri dan karakter tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti sebagai sumber data dan kemudian mengambil kesimpulan berdasarkan data yang dikumpulkan. Adapun populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Sinar Tirta Jaya yang berjumlah 130 karyawan

3.4.2 Sempel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling secara garis besar dibagi menjadi dua kelompok yaitu Probability Sampling dan Non Probability Sampling. Adapun Probability

Sampling Menurut Adiputra, dkk (2021:122) adalah Teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini menggunakan simple random sampling menurut Adiputra, dkk (2021:122) simple random sampling adalah suatu metode pemilihan ukuran sampel dari suatu populasi dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama.

3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.5.1 Lokasi

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. CV. Sinar Tirta Jaya Sidoarjo, Jawa Timur . lokasi tersebut beralamat di Jl. Industri, Sukorejo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut supaya kita mengetahui lingkungan kerja dari perusahaan itu, dan kinerja karyawan apakah tingkat kualitas karyawan itu baik atau tidak . dan tidak hanya itu saja kita akan meneliti juga tentang kompensasi karyawan dengan cara tanya jawab.

3.5.2 Waktu

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Maret 2024 hingga data yang diperlukan sudah lengkap

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Metode dan pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner

1. Studi Kepustakaan/Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019: 291) mengatakan bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Penelitian kepustakaan ini tidak terlepas dari literature-literatur. Dari pendapat tersebut, maka penelitian kepustakaan (library research) ini tidak terjun ke lapangan secara langsung untuk bertemu dengan responden karena data-data diperoleh dari pustaka berupa buku ataupun dokumen yang kemudian dibaca, dicatat, dianalisis.

2. Wawancara

Sugiyono (2020:138) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi yang akan diperoleh. Pada penelitian ini wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data yang tidak dapat dijelaskan melalui kuesioner..

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer, instrument kuesioner yang akan digunakan, jawaban dari responden diklasifikasikan menurut skala likert.

3.7 Pengujian Data

Untuk mendapatkan alat atau instrument pengumpulan data (kuisisioner) maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisisioner, yang akan peneliti uraian hasilnya pada bab berikutnya. Menurut Effedy, dkk (2022:71) yang dimaksud dengan instrument penelitian adalah alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulannya sehingga kegiatan tersebut menjadi sistematis dan difasilitasi oleh mereka

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018: 52-53).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y dan seterusnya. Uji Reliabilitas Menurut

Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengukuran ini dilakukan untuk butir pertanyaan yang masuk dalam kategori valid. Sebuah instrumen penelitian selain valid juga harus andal, keandalan instrumen menjadi indikasi bahwa responden konsisten dalam memberikan tanggapan. Pengujian reliabilitas dianalisis dengan menggunakan teknik dari Cronbach yaitu Cronbach's Alpha yang terdapat pada program SPSS. Menurut Ghazali (2018: 48), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018: 19) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal Atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi kuat antar variabel bebas (Ghozali, 2018: 107). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018: 135). Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali dan Ratmono, 2017: 121).

3.9 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.9.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Mengacu pada variabel penelitian yang mempunyai lebih dari satu variabel bebas. Maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Rifkhan (2023:97). Adapun model regresi linear berganda yang dinamakan dalam penelitian ini adalah :

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

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Motivasi
- X2 = Kompensasi
- X3 = Disiplin Kerja
- e = Error (tingkat kesalahan)

3.9.2 Uji Hipotesis

3.9.2.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini menggunakan analisis regresi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{1-R^2/(n-k-1)}$$

Pengujian hipotesis dengan uji F atau pengujian secara simultan adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat seberapa besar adanya pengaruh atau tidak antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Rifkhan (2023:103) menyatakan bahwa uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai *actual* melalui *goodness of fit*. Untuk menghitung uji F dengan menggunakan rumus:

Dimana :

R² : koefisien determinan

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel Menentukan hipotesis uji

H₀ : β₁ = β₂ = β₃ = 0 (secara simultan tidak berpengaruh pada variabel bebas(X₁,X₂,X₃) terhadap variabel terikat (Y))

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (secara simultan berpengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel bebas (Y) Dengan taraf nyata yang biasa digunakan 5% (0,05), sedangkan nilai F tabel

denganderajat bebas (db), $V_1 = m-1; V_2 = n-m$

m = jumlah variabel

n = jumlah sampel

Kriteria Pengujian:

a. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$ dengan tingkat kesalahan 5% maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut secara simultan (hipotesis pertama diterima). Sebaliknya bila $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$ dengan tingkat kesalahan 5% maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut secara simultan (hipotesis pertama ditolak).

3.9.2.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Albar dan Muhlis (2021:57) uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang lebih mempengaruhi variabel terikat maka digunakan uji t. Untuk menghitung uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi

SE = standart error koefien

Menentukan hipotesis uji t :

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel bebas ada pengaruh parsial terhadap variabel terikat.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan

statistik t.

Kriteria Penguji :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < + t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < + t_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Nilai t_{tabel} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{hitung} jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Menurut Ghozali (2018: 102) “Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh dominan di dalam regresi linier”. Uji dominan dapat diartikan sebagai alat uji untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang dilihat dari nilai koefisien regresi (b) yang distandarisasi dengan nilai beta.

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

CV. Sinar Tirta Jaya adalah produsen terkemuka arang tempurung kelapa premium untuk Hookah dan BBQ. Sejak awal, Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam mengeksport produk dan merek kami ke berbagai pasar di seluruh dunia. Perusahaan ini didirikan pada bulan Agustus 2020 dan sejak itu, terus berkembang selama bertahun-tahun menjadi perusahaan yang inovatif dan beroperasi secara internasional serta mitra terpercaya dalam industri bisnis limbah. Kantor pusat dan fasilitas produksi kami dibangun di atas lahan seluas 4.000 meter persegi untuk mempertahankan semua standar industri guna menghasilkan arang tempurung kelapa dengan kualitas premium.

Kawasan ini terletak di Jl. Industri, Sukorejo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Karyawan yang berdedikasi dan terampil adalah sumber daya tertinggi yang memungkinkan CV. Sinar Tirta Jaya bekerja pada tingkat tertinggi untuk mengembangkan kualitas arang kelas premium. Selain itu, klien kami dapat yakin bahwa pesanan mereka diberikan dalam waktu pengiriman yang diharapkan. dan berkat dedikasi, semangat tim dan fasilitas, kapasitas produksi saat ini mencapai 150 ton per bulan.

4.1.2 Visi dan Misi

- Visi
 1. Menjadi produsen briket arang tempurung kelapa kualitas premium berkelas dunia.
- Misi
 1. Menciptakan produk berkualitas premium melalui inovasi secara terus menerus
 2. Menjaga kualitas melalui Quality Control berstandar tinggi dan pemilihan bahan baku yang bermutu
 3. Memenuhi permintaan global secara tepat waktu melalui manajemen proses dan ketersediaan tenaga kerja yang handal
 4. Turut serta meningkatkan ekonomi wilayah melalui pemberdayaan masyarakat sekitar, baik melalui peningkatan kapasitas tenaga kerja maupun penyerapan bahan baku lokal yang bermutu.

4.2 Data dan Deskripsi Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan CV. Sinar Tirta Jaya. Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah sebesar 130 orang. Berdasarkan data dari 130 responden yaitu karyawan yang bekerja di CV. Sinar Tirta Jaya, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden yakni individu, baik laki laki maupun perempuan yang bekerja di CV. Sinar Tirta Jaya.

Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berdasarkan jawaban responden hasil kuesioner yang telah dilakukan maka akan dijabarkan hasil persentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pada CV. Sinar Tirta Jaya, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	57	38%
Perempuan	73	62%
Jumlah	130	100%

Sumber : Peniliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.1 terlihat persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 38% atau berjumlah 57 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 62% atau berjumlah 73 orang. Dari uraian di atas dapat disimpulkan responden pada CV. Sinar Tirta Jaya adalah berjumlah 130 orang.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden pada CV. Sinar Tirta Jaya, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 25 Tahun	71	55%
26 – 35 Tahun	51	39%
35 < Tahun	8	6%

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.2 terlihat persentase responden berdasarkan usia responden, terdapat 71 orang atau 55% responden berusia < 25 tahun, terdapat 51 orang atau 39% responden berusia 26-35 tahun, sedangkan untuk usia > 35 tahun diperoleh 8 orang atau 6% responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 26-35 tahun lebih banyak diantara kategori usia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan usia tersebut lebih produktif di CV. Sinar Tirta Jaya.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa Pendidikan responden pada CV. Sinar Tirta Jaya, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMK/SMA	99	84%
S1	21	16%

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.2 terlihat persentase responden berdasarkan pendidikan responden terdapat 99 orang atau 84% responden berpendidikan SMA/SMK/Sederajat, terdapat 21 orang atau 16% responden berpendidikan S1. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK/Sederajat lebih banyak dibandingkan kategori pendidikan lainnya. Hal ini dikarenakan pada CV. Sinar Tirta Jaya mencari karyawan yang berpendidikan maksimal SMA/SMK/Sederajat atau disebut juga fresh graduate dan masih mempunyai jenjang karir yang panjang serta semangat yang masih tinggi.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat tentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh tentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut Sugiyono, (2016:93):

Dengan hasil interval kelas 0,8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah

Skala mean di atas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan- pertanyaan yang ada pada dalam kuesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karywan (Y).

Tabel 4. 4
Skala Mean

$1,00 \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 \leq 3,40$	Kurang Setuju
$3,40 \leq 4,20$	Setuju
$4,20 \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2016)

Skala mean di atas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan- pertanyaan yang ada pada dalam kuesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y).

4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi (X1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Motivasi (X1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor					Bobot Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan mendapatkan balas jasa dari perusahaan sehingga lebih semangat dalam bekerja	2	6	19	57	46	407	4,07
	Persentase (%)							
2	Kondisi kerja yang baik mampu memberikan kenyamanan untuk karyawan agar lebih semangat melakukan pekerjaan	2	11	26	45	46	394	3,94
	Persentase (%)							
3	Perusahaan mampu memberikan fasilitas kerja yang lengkap sehingga karyawan nyaman bekerja	4	12	25	47	42	385	3,85
	Persentase (%)							
4	Banyaknya prestasi kerja karyawan dapat menciptakan rasa puas pada perusahaan.	4	5	30	47	44	394	3,94
	Persentase (%)							
5	Pengakuan dari atasan memberikan kesenangan tersendiri bagi karyawan agar lebih terciptanya semangat dalam bekerja	3	5	21	62	39	399	3,99
	Persentase (%)							
	Mean							3,95

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa dari 5 (lima) pernyataan yang telah diajukan menunjukkan tanggapan karyawan mengenai rata-rata skor sebesar 3,95 yang berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini “Setuju” mengenai Motivasi artinya sebagian besar pendapat tentang Motivasi Pada CV. Sinar Tirta Jaya adalah dalam tingkatan Baik dengan interval kelas ($3,95 \leq 4,20$).

Dengan nilai tertinggi diperoleh skor dari responden pada nomor 1 (satu) sebesar 4,10 sedangkan paling rendah skor dari responden pada nomor 3 (tiga) sebesar 3,97.

4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi (X2)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kompensasi (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Skor					Bobot Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan mendapatkan balas jasa atas hasil kerjanya.	0	8	33	47	42	395	3,95
	Persentase (%)							
2	Karyawan mendapatkan imbalan atas pengorbanannya kepada perusahaan.	0	10	24	57	44	408	4,08
	Persentase (%)							
3	Karyawan mendapat imbalan lebih atas kerjanya yang memenuhi maupun melebihi standar yang ditentukan perusahaan	0	3	34	53	40	400	4,00
	Persentase (%)							
4	Karyawan mendapatkan sarana penunjang baik berbentuk barang maupun dalam bentuk lainnya.	0	3	22	57	48	415	4,15
	Persentase (%)							
	Mean							4,05

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa dari 4 (empat) pernyataan yang telah diajukan menunjukkan tanggapan karyawan mengenai rata-rata skor

sebesar 3,55 yang berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini “Setuju” mengenai Kompensasi. artinya sebagian besar pendapat tentang Kompensasi Pada CV. Sinar Tirta Jaya adalah dalam tingkatan Baik dengan interval kelas ($4,05 \leq 4,20$).

4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X3)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Disiplin Kerja (X3) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut in

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor					Bobot Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	4	8	33	54	31	377	3.77
	Persentase (%)							
2	Karyawan menggunakan sarana/peralatan dengan baik	0	13	34	42	41	385	3.85
	Persentase (%)							
3	Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin	0	14	31	51	34	381	3.81
	Persentase (%)							
4	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.	6	17	35	40	32	358	3.58
	Persentase (%)							
	Mean							3,75

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa dari 4 (empat) pernyataan yang telah diajukan menunjukkan tanggapan karyawan mengenai rata-rata skor sebesar 3,75 yang berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini “Setuju” mengenai Disiplin Kerja. Artinya sebagian besar pendapat tentang Disiplin Kerja

Pada CV. Sinar Tirta Jaya adalah dalam tingkatan Baik dengan interval kelas (3,75 \leq 4,20).

4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Bobot Skor	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan selalu menghasilkan produk yang berkualitas.	3	14	41	49	23	358	3,58
	Persentase (%)							
2	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas	0	6	30	51	43	401	4,01
	Persentase (%)							
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	3	4	23	47	53	410	4,10
	Persentase (%)							
4	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dari perusahaan dengan efektif dan sesuai kebutuhan	0	2	26	68	34	403	4,03
	Persentase (%)							
5	Pimpinan memberikan pengawasan terhadap karyawan selama bekerja	1	5	35	54	34	3,91	3,91
	Persentase (%)							
6	Hubungan setiap karyawan sangat rukun dan harmonis	4	25	60	40	1	407	4,07
	Persentase (%)							
	Mean							3,95

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa dari 6 (enam) pernyataan yang telah diajukan menunjukkan tanggapan konsumen mengenai rata-rata skor sebesar 3,95 yang berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini “Setuju” mengenai Kinerja Karyawan. artinya sebagian besar pendapat tentang Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Tirta Jaya adalah dalam tingkatan Baik dengan interval kelas ($3,95 \leq 4,20$).

4.3 Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesioner.

Hasil dari uji validasi dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

Variable	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	P1	0,665	0,1710	Valid
	P2	0,782	0,1710	Valid
	P3	0,820	0,1710	Valid
	P4	0,798	0,1710	Valid
	P5	0,776	0,1710	Valid
Kompensasi (X2)	P1	0,687	0,1710	Valid
	P2	0,768	0,1710	Valid
	P3	0,660	0,1710	Valid
	P4	0,630	0,1710	Valid
Disiplin Kerja (X3)	P1	0,733	0,1710	Valid
	P2	0,855	0,1710	Valid
	P3	0,737	0,1710	Valid
	P4	0,853	0,1710	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,557	0,1710	Valid
	P2	0,635	0,1710	Valid
	P3	0,484	0,1710	Valid
	P4	0,334	0,1710	Valid
	P5	0,421	0,1710	Valid
	P6	0,595	0,1710	Valid

Sumer : Peneliti (2024)

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r table.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika masing-masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari awal waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cornbach's Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach's Alpha $> 0,60$. Sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science) yaitu IBM SPSS 24. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,827	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,625	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,806	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	Reliabel

Sumber : Penliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karywan (Y) masing-masing memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018: 19) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal Atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78009357
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.047
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Peniliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa signifikansi $0,078 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi Normal

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi kuat antar variabel bebas (Ghozali, 2018: 107). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.439	.871		20.020	.000		
	Motivasi	.076	.023	.199	3.244	.002	.935	1.069
	Kompensasi	.008	.039	.013	.210	.834	.940	1.064
	Disiplin_Kerj	.308	.027	.691	11.389	.000	.958	1.044
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan								

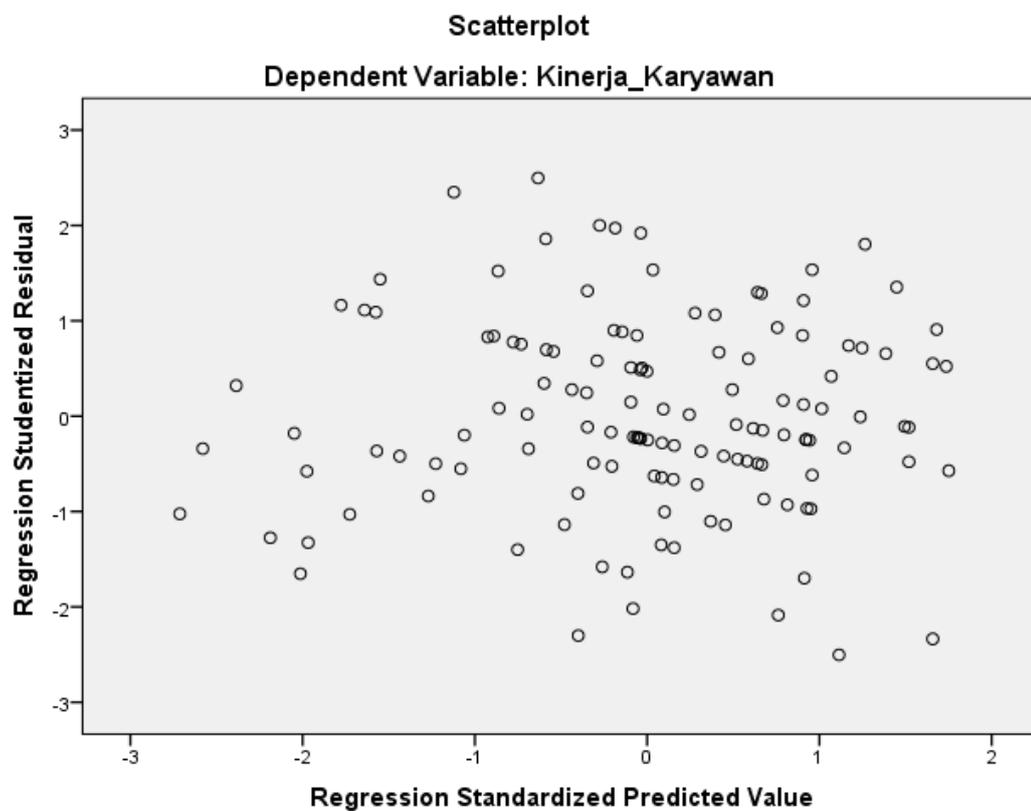
Sumber : Peniliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 Nilai VIF Motivasi adalah $1,069 < 10$, Nilai VIF Kompensasi adalah $1,064 < 10$, dan nilai VIF Disiplin Kerja adalah $1,044 < 10$. Yang artinya Tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018: 135). Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Peniliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan Tidak Terjadinya Heteroskedastitas karena terdapat pola grafik tertentu, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antara kesalahan confounding pada periode t dengan kesalahan confounding pada periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Uji Durbin-Watson (uji DW) beserta analisisnya digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi yang dilakukan oleh peneliti, berikut adalah dasarnya:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.556	.546	.97048	1.675
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 Nilai du dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson berdasarkan k3 (Variabel) dan N(98) dengan nilai sig 5%. $Du (1,7610) < Durbin\ Watson (1,675) < 4 - du (2,325)$, maka dalam penelitian ini dapat dinyatakan ada gejala Autokorelasi.

4.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi analisis dengan dibantu program SPSS 24 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut ini

Tabel 4. 15
Hasli Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.439	.871		20.020	.000
	Motivasi	.076	.023	.199	3.244	.002
	Kompensasi	.008	.039	.013	.210	.834
	Disiplin_Kerj	.308	.027	.691	11.389	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan table 4.15, maka Analisis regresi linear berganda yang diperoleh

yaitu :

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

$$Y = 17,439 + 0,076 + 0,008 + 0,308$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 17,439 memberi arti apabila variabel bebas Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,439.
- Koefisien regresi (b1) untuk Motivasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,076. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel

Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel Motivasi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,076 satuan.

- Koefesien regresi (b2) untuk Kompensasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,008 Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase Kompensasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,008 satuan.
- Koefesien regresi (b3) untuk Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel untuk Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu jika dalam presentase variabel untuk Disiplin Kerja (X3) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,308 satuan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji F (Simultan)

Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% dengan degree of freedom $df = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 130 - 3 - 1 = 126$ diperoleh 2,67. Berikut mengetahui pengaruh silmultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.662	3	49.554	52.614	.000 ^b
	Residual	118.672	126	.942		
	Total	267.333	129			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi, Motivasi						

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut, Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan Fhitung yang menunjukkan nilai 52,614 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,67. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari output SPSS diperoleh nilai Sig. Sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%).. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4,5.2 Uji t (Parsial)

Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5% dan degree of freedom $df = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 130 - 3 - 1 = 126$ diperoleh 1.65704. Kriteria pengujian uji t adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat:

H0 : Variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) CV. Sinar Tirta Jaya Sidoarjo

H1 : Variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) CV. Sinar Tirta Jaya Sidoarjo

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H0 ditolak, H1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka H0 diterima, H1 ditolak

Tabel 4. 17
Hasil Uji Parsial

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.439	.871		20.020	.000
	Motivasi	.076	.023	.199	3.244	.002
	Kompensasi	.008	.039	.013	.210	.834
	Disiplin_Kerj	.308	.027	.691	11.389	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 adapun hasil parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

- a. Motivasi (X1) memiliki nilai t hitung $3.244 > t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa

variabel Motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).

- b. Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung $0,210 < t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,834 > 0,05$ maka diterima dan H₁ ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh yang terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).
- c. Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung $11,389 < t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,00 > 0,05$ maka ditolak dan H₀ diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).

4.5.3 Uji Dominan

Pada penjelasan tabel 4.18 dapat diketahui variabel mana yang lebih dominan diantara variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y). Penentuan variabel yang lebih dominan terlihat dari Standardized Coefficients Beta (β) yang lebih besar diantara variabel independent lainnya.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Dominan

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.439	.871		20.020	.000
	Motivasi	.076	.023	.199	3.244	.002
	Kompensasi	.008	.039	.013	.210	.834
	Disiplin_Kerja	.308	.027	.691	11.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai standardized coefficients beta yang terbesar diantara variabel bebas lainnya adalah Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,691 maka dapat disimpulkan bahwa ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Tirta Jaya Di Sidoarjo. Variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja Karyawan. Keberhasilan suatu usaha bergantung pada kinerja karyawan perusahaan tersebut, suatu perusahaan yang mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan juga tidak akan

tercapai dengan maksimal, sebab hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah faktor Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,0% sedangkan sisanya 35,0% dipengaruhi oleh variabel luar penelitian ini.

4.6.1 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV.Sinar Tirta jaya Sidoarjo.

Bahwa variabel Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV.Sinar Tirta jaya Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan Fhitung yang menunjukkan nilai 52,614 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,67. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari output SPSS diperoleh nilai Sig. Sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%).. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6.2 Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV.Sinar Tirta jaya Sidoarjo.

Hasil Uji t a. Motivasi (X1) memiliki nilai t hitung $3.244 > t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti

bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sutrisno (2019:146) mengatakan “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut”.

Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung $0,210 < t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,834 > 0,05$ maka diterima dan H₁ ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh yang terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Larasati, 2018).

Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung $11,389 < t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,00 > 0,05$ maka ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat

menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

4.6.3 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai standardized coefficients beta yang terbesar diantara variabel bebas lainnya adalah Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,691 maka dapat disimpulkan bahwa ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Tirta Jaya Di Sidoarjo, Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Melalui pengujian secara bersama-sama atau simultan, ketiga variabel ini yaitu Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian secara bersama-sama atau simultan yang menunjukkan angka positif dan lebih besar dari nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , dan Nilai signifikansi lebih besar dari yang sudah ditetapkan atau bisa diartikan bahwa terbukti variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan
2. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t hitung $3.244 > t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung $0,210 < t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,834 > 0,05$ maka diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh yang terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).

4. Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung $11,389 < t$ tabel 1.65704 dan nilai signifikansi $0,00 > 0,05$ maka ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas Kinerja Karyawan (Y).
5. Dapat diketahui bahwa nilai *standardized coefficients* beta yang terbesar diantara variabel bebas lainnya adalah Disiplin Kerja (X3) sebesar $0,691$ maka dapat disimpulkan bahwa ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan motivasi, maka diharapkan pimpinan selalu memberikan motivasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan seperti membuka diskusi terkait permasalahan yang sedang menimpa karyawan, dan memberikan reward kepada karyawan berprestasi.
2. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan dapat mencapai atau melebihi standar

kerja yang ditetapkan perusahaan akan mendapat reward, sehingga kinerja karyawan meningkat dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan menerima punishment (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan

3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra. I. M. S., dkk. (2021). *Metode Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan. Kita Menulis.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahmad, A & Jaya, I. (2021). *Biostatistik: Statistik dalam Penelitian Kesehatan*. (n.p.): Prenada Media.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI.
- Akbar, Mada Faisal, dkk. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Albar, K dan Muhlis. 2021. *Monograf Manajemen Ritel dan Kewiraniagaan*. Bogor : Guepedia.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Arianto, N dan F. Kurniawan. 2021. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi*
- Asmalah, L., and Rialmi, Z. (2019). *The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance at PT. Prima Lestari in Tangerang*, Volume 2, hlm. 119-124.
- <https://ojs.unm.ac.id/UDR/article/view/13257>
- Burhan. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi,. Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,6(3),1838–1847
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20666>
- Darmayanti, R. I. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karis Dan Gaya Kepemimpinsn Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRISILA SENTOSA ABADI SURABAYA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).
- <http://eprints.ubhara.ac.id/2328/>
- Dewi, N. A. F. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SUPARMA TBK SURABAYA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).
- <http://eprints.ubhara.ac.id/1719/>

- Dewi, P. D., dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3228>
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendi, N. I., dkk. (2022). *Strategi Pemasaran*. Padang: Eksekutif Teknologi.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S. & Silvya, B., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. *Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1), Pp. 134-147.
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5613>
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Jufrizen, (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan : UMSU Press.
- Kartini, W. A., Sopian, Y., Kom, S., & Kom, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Robinson Putra Perkasa Kota Sukabumi: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 46-65.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/170>
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>
- Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Nuryadi.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Khakim, L., & Isnowati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel

- Industries). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 665-672.
<http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/850>
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Yogyakarta: ANDI.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/152>
- Muchlisin Natas Pasaribu. (2020). *Tes dan Pengukuran Olahraga*. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju.
- Nadeak, Bernadetha. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri. 4.0*. Jakarta: Uki Press.
- Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin, S. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 3(2), 170-183.
<http://dx.doi.org/10.32493/fb.v3i2.170-183.12811>
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66-77.
<https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/318>
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 32-42.
<https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/389>
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
<https://journal.unepadang.ac.id/JIEE/article/view/67>
- Sari, dkk (2022). *Metodologi Penelitian*, Padang: PT Global Eksekutif Teknologi
- Satrio, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Siantar Top, Tbk Sidoarjo (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA)*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/465/>
- SAXENA, U. A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. EXPLOITASI PERINDUSTRIAN GAWEREDJO SURABAYA (Doctoral dissertation,*

- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, D. (2020). *Anak Di Persimpangan Perceraian*. Surabaya: Airlangga University Press
- Siswanto, 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. penerbit deepublish (Grup penerbitan CV Budi Utama).
- Sukrispiyanto (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Sidoarjo: Indomedia
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja . *Jurnal. Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 104
- Tu'u. (2017). Dalam Darmadi, *Pengembangan Model Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa* (hal. 299). Yogyakarta : DeePublish.
- Wahjono, E. S. I., & Dkk, M. S. (2020). *Pengantar Bisnis: Edisi 2 (Vol. 2)*. Prenada Media.
- Wardhana. (2021). *Manajemen Strategik*. CV. Media Sains Indonesia. Bandung.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19 (1st ed.)*. Literasi Nusantara

Lampiran 1 : Data Kuisisioner



KUISISIONER

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR TIRTA JAYA DI
SIDOARJO**

Kepada Yth.

Bapak/Ibi/Saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat, Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Nama : M. Annas Alayubi

NIM : 2012121042

Ingin meminta kesediaan Anda untuk berpartisipasi menjawab kuisisioner yang akan saya ajukan, guna untuk pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir

saya di Universitas Bhayangkara Surabaya. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui ”Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Tirta Jaya di Sidoarjo”

Atas Kesedian dan Kerja sama anda, saya ucapkan terimakasih

A. Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data diri Anda dengan sebenar – benarnya pada urutan B tentang identitas responden.
2. Berilah tanda checklist (v) pada salah satu jawaban/pernyataan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dengan keadaan yang benar – benar Anda alami sebagai tenaga kerja atau karyawan.
3. Keterangan pilihan jawaban :
 - a. Sangat Tidak Setuju memiliki skor 1
 - b. Tidak Setuju memiliki skor 2
 - c. Netral memiliki skor 3
 - d. Setuju memiliki skor 4
 - e. Sangat Setuju memiliki skor 5
4. Diharapkan untuk mengisi angket dengan lengkap dan tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin
 - Laki – laki
 - Perempuan

2. Usia

- < 25 Tahun
- 26 – 35 Tahun
- 35 < Tahun

3. Pendidikan Terakhir

- SMK/SMA
- S1

C. Pernyataan Kuisisioner

No	Pernyataan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
A. Motivasi (X1)						
1.	Karyawan mendapatkan balas jasa dari perusahaan sehingga lebih semangat dalam bekerja					
2.	Kondisi kerja yang baik mampu memberikan kenyamanan untuk karyawan agar lebih semangat melakukan pekerjaan					
3.	Perusahaan mampu memberikan fasilitas kerja yang lengkap sehingga karyawan nyaman bekerja					
4.	Banyaknya prestasi kerja karyawan dapat menciptakan rasa puas pada perusahaan.					
5.	Pengakuan dari atasan memberikan kesenangan tersendiri bagi karyawan					

	agar lebih terciptanya semangat dalam bekerja					
B. Kompensasi (X2)						
6.	Karyawan mendapatkan balas jasa atas hasil kerjanya.					
7.	Karyawan mendapatkan imbalan atas pengorbanannya kepada perusahaan.					
8.	Karyawan mendapat imbalan lebih atas kerjanya yang memenuhi maupun melebihi standar yang ditentukan perusahaan					
9.	Karyawan mendapatkan sarana penunjang baik berbentuk barang maupun dalam bentuk lainnya.					
C. Disiplin Kerja (X3)						
10.	Hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
11.	Karyawan menggunakan sarana/peralatan dengan baik					
12.	Karyawan taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin					
13.	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.					
D. Kinerja Karyawan (Y)						
14.	Karyawan selalu menghasilkan produk yang berkualitas.					
15.	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas					

16.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
17.	Karyawan memanfaatkan sarana dan prasarana dari perusahaan dengan efektif dan sesuai kebutuhan					
18.	Pimpinan memberikan pengawasan terhadap karyawan selama bekerja					
19.	Hubungan setiap karyawan sangat rukun dan harmonis					

Lampiran 2 : Rekapitulasi Hasil Jawaban

No	Motivasi (X1)						Kompensasi (X2)					Disiplin Kerja (X3)					Kinerja Karyawan (Y)						
	P1	P2	P3	P4	P5		P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	5	27
2	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	5	28
3	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	4	4	4	5	5	27
4	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19	5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	5	4	5	22	5	4	3	4	16	4	4	5	5	18	4	5	4	3	4	5	25
6	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	5	29
7	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	4	5	5	4	5	4	27
9	3	4	3	3	4	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	21
11	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	3	3	4	4	14	3	3	3	4	5	4	22
12	4	4	4	5	5	22	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	5	4	3	4	5	25
13	5	5	5	5	4	24	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	4	5	5	4	5	4	27
14	5	5	5	4	4	23	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	4	5	4	5	3	24
15	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	14	4	3	3	4	14	4	5	4	3	4	5	25
16	4	5	4	5	5	23	5	4	3	4	16	3	3	3	2	11	3	4	5	4	5	4	25
17	3	5	4	5	4	21	4	3	3	4	14	5	4	4	4	17	4	5	3	4	3	4	23
18	3	3	4	5	5	20	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	3	18
19	5	5	5	4	5	24	5	4	5	3	17	5	5	5	5	20	3	5	5	4	5	5	27
20	4	5	4	5	4	22	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	4	26
21	5	4	4	4	4	21	3	4	5	4	16	4	4	3	3	14	3	3	4	4	4	4	22
22	5	5	5	4	4	23	2	2	4	4	12	3	3	4	4	14	4	5	4	3	4	5	25
23	5	5	5	5	4	24	2	4	5	4	15	4	4	3	3	14	4	5	4	3	5	4	25
24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	4	5	4	3	4	5	25
25	3	3	2	3	4	15	5	5	4	3	17	5	5	5	4	19	3	4	5	3	4	3	22
26	4	3	4	3	4	18	4	4	5	5	18	4	3	2	1	10	3	4	5	4	5	5	26
27	4	5	4	4	4	21	3	3	4	4	14	4	4	5	5	18	3	3	4	4	4	4	22
28	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	14	4	5	4	4	17	5	5	4	3	3	4	24
29	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	16	1	2	2	1	6	3	3	4	3	2	3	18
30	4	2	3	4	5	18	4	5	4	5	18	3	4	4	3	14	3	3	2	5	4	4	21
31	5	4	5	4	5	23	3	4	5	4	16	5	5	5	5	20	3	4	3	4	3	2	19
32	2	2	1	1	1	7	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18	4	5	5	4	3	4	25
33	5	3	3	4	4	19	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	5	4	3	2	1	3	18
34	3	2	4	2	4	15	2	2	3	3	10	4	5	5	5	19	2	2	3	4	4	4	19
35	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	3	3	3	3	3	3	18
36	4	3	4	5	4	20	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	5	27
37	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	16	4	4	3	3	14	5	5	5	5	5	4	29

38	4	3	3	3	3	16	5	5	4	4	18	3	3	4	4	14	4	5	5	4	3	4	25
39	4	5	4	3	5	21	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	3	4	3	23
40	5	5	4	3	4	21	3	3	3	4	13	5	5	5	5	20	3	4	5	4	5	4	25
41	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	18	5	4	3	4	16	3	4	3	4	5	4	23
42	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	3	22
43	3	4	4	5	4	20	4	3	4	3	14	4	3	3	2	12	4	4	4	5	5	5	27
44	4	3	5	5	4	21	3	4	4	5	16	2	2	3	2	9	5	4	3	4	5	4	25
45	4	2	3	3	3	15	5	5	4	4	18	2	3	2	2	9	3	4	5	4	3	2	21
46	1	1	1	1	1	5	4	4	4	5	17	3	3	2	3	11	2	2	3	3	4	4	18
47	4	3	4	5	4	20	3	3	4	4	14	1	2	3	2	8	2	3	2	4	4	2	17
48	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	15	1	2	2	1	6	3	3	4	3	4	3	20
49	4	5	5	4	4	22	2	5	4	5	16	3	4	5	3	15	3	4	5	3	4	3	22
50	5	5	5	5	5	25	2	5	5	4	16	3	4	3	3	13	3	4	5	4	3	4	23
51	2	3	3	3	2	13	3	4	4	4	15	4	3	4	3	14	4	4	5	4	5	3	25
52	5	5	4	3	3	20	4	4	5	5	18	5	4	3	2	14	3	3	3	3	3	4	19
53	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	5	5	4	24	5	5	4	3	17	3	4	5	4	16	4	5	5	4	4	4	26
55	4	4	4	4	4	20	4	4	3	2	13	4	3	4	2	13	5	4	5	4	3	4	25
56	4	3	2	4	3	16	5	2	3	4	14	3	3	4	3	13	4	4	4	5	3	3	23
57	4	4	5	4	4	21	4	3	2	5	14	3	3	3	2	11	3	4	2	4	5	3	21
58	5	5	5	4	5	24	4	4	3	4	15	3	2	2	2	9	3	2	4	5	4	3	21
59	3	4	4	4	5	20	3	4	4	3	14	2	2	3	2	9	3	3	3	2	4	4	19
60	3	4	3	5	4	19	3	3	3	3	12	1	2	3	1	7	3	4	3	4	4	4	22
61	4	2	3	3	3	15	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	3	5	3	5	3	3	22
62	4	3	2	3	3	15	5	5	5	5	20	5	4	3	2	14	4	3	5	4	3	5	24
63	5	4	4	5	3	21	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	3	5	4	3	5	24
64	5	4	4	4	4	21	4	3	4	2	13	4	5	4	5	18	5	4	4	4	3	4	24
65	5	5	3	4	4	21	2	3	4	5	14	5	5	4	3	17	4	5	5	5	4	5	28
66	4	4	3	4	4	19	5	4	3	4	16	3	4	4	3	14	4	5	4	5	4	5	27
67	2	1	1	1	2	7	5	5	5	5	20	4	3	5	4	16	4	5	5	5	4	5	28
68	4	3	2	3	3	15	5	4	5	4	18	4	5	4	3	16	4	5	4	5	4	3	25
69	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	5	29
70	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	17	4	5	4	3	16	5	4	3	5	2	5	24
71	3	2	2	2	2	11	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	3	5	4	3	5	24
72	4	4	3	3	3	17	5	5	5	4	19	4	3	2	4	13	3	3	3	3	3	4	19
73	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	17	3	3	4	5	15	4	3	5	4	3	4	23
74	3	3	3	3	3	15	4	5	3	4	16	4	3	2	1	10	3	4	5	4	5	4	25
75	5	5	4	5	4	23	3	3	4	4	14	4	3	5	2	14	3	4	5	4	3	4	23
76	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	12	4	5	4	4	17	5	4	5	4	5	5	28
77	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	12	5	5	4	3	17	5	4	5	4	3	4	25
78	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	16	5	4	3	4	16	4	3	4	4	4	4	23

79	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	5	5	3	17	4	4	4	4	4	24
80	4	5	4	4	4	21	4	5	3	4	16	3	4	5	3	15	4	3	3	3	4	20
81	4	3	4	5	4	20	5	4	5	5	19	2	2	2	2	8	3	3	3	4	3	20
82	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	17	5	5	5	4	19	3	5	4	3	4	24
83	5	5	4	4	4	22	3	4	5	4	16	2	2	3	2	9	2	3	4	5	3	21
84	5	4	5	4	5	23	3	4	5	4	16	3	3	4	3	13	3	4	5	5	4	24
85	5	4	5	5	4	23	3	4	3	4	14	4	3	4	5	16	3	4	5	4	5	25
86	3	2	3	3	3	14	4	3	4	3	14	4	3	2	2	11	4	3	5	4	5	25
87	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	18	2	3	4	2	11	4	5	5	5	5	29
88	4	5	5	5	4	23	3	2	4	5	14	2	3	4	1	10	2	5	4	5	2	21
89	4	2	2	1	1	10	4	4	4	5	17	3	4	5	4	16	3	2	3	4	3	17
90	4	5	5	5	3	22	3	3	2	2	10	3	4	5	4	16	4	5	4	5	4	27
91	4	3	3	3	3	16	2	2	3	3	10	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	25
92	4	4	4	5	4	21	3	3	3	3	12	5	5	4	4	18	2	4	1	5	3	20
93	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	4	3	4	16	3	4	5	4	3	23
94	5	4	5	4	4	22	4	4	3	3	14	4	3	2	4	13	4	3	5	4	4	24
95	5	5	4	3	4	21	5	5	4	3	17	4	5	5	5	19	5	5	5	4	2	25
96	5	5	5	4	4	23	4	4	3	3	14	4	5	4	5	18	5	4	5	4	3	26
97	2	2	2	2	2	10	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	5	4	4	5	4	27
98	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	24
99	5	3	4	5	4	21	4	5	4	5	18	5	5	3	4	17	5	3	4	4	4	24
100	2	5	3	4	5	19	4	4	3	5	16	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	23
101	3	4	4	3	4	18	4	4	5	5	18	4	4	3	4	15	3	3	3	3	4	19
102	5	4	2	3	3	17	3	4	4	5	16	3	3	3	3	12	5	3	3	4	3	22
103	4	3	3	4	4	18	3	3	3	5	14	4	3	4	4	15	5	5	4	3	4	26
104	3	4	3	3	5	18	4	4	4	5	17	5	2	3	3	13	4	3	4	5	3	23
105	2	5	5	5	3	20	3	4	5	3	15	4	4	4	3	15	2	4	5	5	4	23
106	1	5	5	4	2	17	4	5	4	4	17	3	5	3	4	15	4	4	5	4	5	26
107	4	4	2	4	4	18	3	5	3	5	16	4	4	4	4	16	2	3	5	4	5	23
108	5	3	3	3	3	17	4	5	4	5	18	5	3	4	3	15	4	5	5	5	5	29
109	4	4	1	4	4	17	5	5	2	5	17	4	2	4	4	14	2	5	1	4	3	20
110	3	5	2	3	5	18	5	5	3	4	17	3	3	2	3	11	1	2	3	5	5	20
111	4	4	3	4	4	19	4	5	4	5	18	4	4	3	4	15	2	5	4	3	4	23
112	5	5	2	5	3	20	3	4	3	5	15	5	3	3	5	16	3	5	1	4	5	22
113	4	4	2	4	4	18	4	5	4	5	18	4	2	4	3	13	4	3	5	5	2	22
114	5	3	3	3	3	17	5	4	5	4	18	3	4	5	4	16	1	4	5	4	3	21
115	4	2	3	4	4	17	3	5	3	5	16	4	4	4	4	16	3	3	5	4	4	23
116	3	3	4	3	5	18	5	4	3	4	16	4	4	3	5	16	2	2	5	4	3	20
117	4	4	5	2	4	19	5	3	4	4	16	5	4	2	3	14	2	4	5	4	3	23
118	4	3	5	4	3	19	3	4	5	4	16	5	3	4	3	15	4	4	4	5	4	26
119	5	2	4	5	5	21	4	5	3	4	16	3	3	5	5	16	1	4	4	4	4	21

120	4	4	3	3	3	17	4	4	4	5	17	3	4	4	5	16	4	4	4	4	4	24
121	5	3	4	5	4	21	5	5	5	4	19	3	5	4	5	17	2	3	5	5	4	22
122	4	5	5	4	5	23	4	4	4	3	15	3	5	5	4	17	3	4	5	5	5	25
123	5	4	4	3	5	21	4	5	3	5	17	4	5	4	5	18	2	4	4	4	4	22
124	4	3	3	5	5	20	5	5	4	4	18	3	5	3	5	16	3	5	4	3	4	23
125	3	4	4	3	5	19	4	4	4	3	15	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	24
126	4	3	5	3	4	19	5	5	5	4	19	3	4	5	3	15	5	5	3	3	3	23
127	5	4	4	2	3	18	3	5	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	2	4	4	23
128	4	5	3	3	4	19	5	4	5	5	19	3	4	5	3	15	3	5	5	5	6	29
129	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	4	5	4	4	5	28
130	3	3	5	5	4	20	5	4	5	5	19	5	4	3	3	15	4	5	5	4	5	28

Lampiran 3 : Uji Validitas

Uji Validasi X1

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Motivasi
P1	Pearson Correlation	1	.407**	.425**	.388**	.385**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
P2	Pearson Correlation	.407**	1	.567**	.513**	.493**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
P3	Pearson Correlation	.425**	.567**	1	.569**	.547**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
P4	Pearson Correlation	.388**	.513**	.569**	1	.586**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
P5	Pearson Correlation	.385**	.493**	.547**	.586**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130
Motivasi	Pearson Correlation	.665**	.782**	.820**	.798**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validias X2

Correlations

		P7	P8	P9	P10	Kompensasi
P7	Pearson Correlation	1	.441**	.219*	.153	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.081	.000
	N	130	130	130	130	130
P8	Pearson Correlation	.441**	1	.323**	.343**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
P9	Pearson Correlation	.219*	.323**	1	.291**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.001	.000
	N	130	130	130	130	130
P10	Pearson Correlation	.153	.343**	.291**	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.001		.000
	N	130	130	130	130	130
Kompensasi	Pearson Correlation	.687**	.768**	.660**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X3

Correlations

		P12	P13	P14	P15	Disiplin_Kerja
P12	Pearson Correlation	1	.567**	.292**	.481**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
P13	Pearson Correlation	.567**	1	.527**	.634**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130
P14	Pearson Correlation	.292**	.527**	1	.551**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130
P15	Pearson Correlation	.481**	.634**	.551**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.733**	.855**	.737**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Y

Correlations

		P17	P18	P19	P20	P21	P22	Kinerja_Karyawan
P17	Pearson Correlation	1	.369**	.203*	.018	.008	.302**	.557**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.835	.926	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
P18	Pearson Correlation	.369**	1	.177*	.074	.193*	.386**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000		.044	.406	.028	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
P19	Pearson Correlation	.203*	.177*	1	.186*	.167	.131	.484**
	Sig. (2-tailed)	.021	.044		.034	.058	.136	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
P20	Pearson Correlation	.018	.074	.186*	1	.186*	.168	.334**
	Sig. (2-tailed)	.835	.406	.034		.034	.056	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
P21	Pearson Correlation	.008	.193*	.167	.186*	1	.258**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.926	.028	.058	.034		.003	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
P22	Pearson Correlation	.302**	.386**	.131	.168	.258**	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.136	.056	.003		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.557**	.635**	.484**	.334**	.421**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (X1)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Uji Reliabilitas (X2)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	4

Uji Reliabilitas (X3)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

Uji Reliabilitas (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	6

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

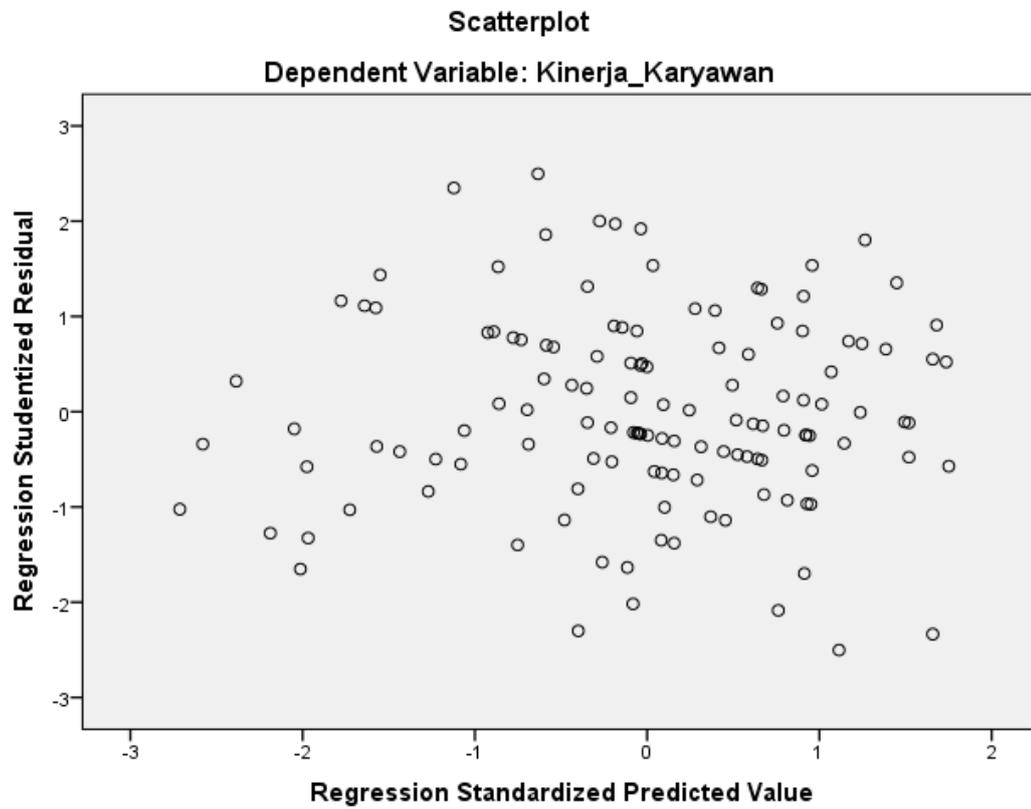
UJI Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78009357
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.047
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.439	.871		20.020	.000		
	Motivasi	.076	.023	.199	3.244	.002	.935	1.069
	Kompensasi	.008	.039	.013	.210	.834	.940	1.064
	Disiplin_Kerj	.308	.027	.691	11.389	.000	.958	1.044
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan								

UJI Heteroskedasitas



Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.556	.546	.97048	1.675
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Lampiran 6 : Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji Dominan

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.439	.871		20.020	.000
	Motivasi	.076	.023	.199	3.244	.002
	Kompensasi	.008	.039	.013	.210	.834
	Disiplin_Kerj	.308	.027	.691	11.389	.000
a						
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.662	3	49.554	52.614	.000 ^b
	Residual	118.672	126	.942		
	Total	267.333	129			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi, Motivasi						

Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.439	.871		20.020	.000
	Motivasi	.076	.023	.199	3.244	.002
	Kompensasi	.008	.039	.013	.210	.834
	Disiplin_Kerj	.308	.027	.691	11.389	.000
a						
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Uji Dominan

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.439	.871		20.020	.000
	Motivasi	.076	.023	.199	3.244	.002
	Kompensasi	.008	.039	.013	.210	.834
	Disiplin_Kerja	.308	.027	.691	11.389	.000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						