



Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pekerja UD. Rahma Jaya Temanggung)

*The Influence of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance
(Case Study at UD. Rahma Jaya Temanggung)*

Rinda Ardina Dewi¹, Didik Subiyanto², Jajuk Herawati³

rindaard96000@gmail.com¹, didiks@ustjogja.ac.id², jajuk.herawati@yahoo.com²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Abstract

Employees at UD Rahma Jaya Temanggung were examined to see if there is a relationship between compensation, work discipline, and motivation. For this investigation, we turn to SPSS 25 and its ability to quantitatively analyze data. Researchers from UD Rahma Jaya Temanggung collected information using a media questionnaire that can be accessed via the Google Forms website. Overall, 195 participants were included in the analysis. Samples were taken using the slovin formula as many as 66 people at UD Rahma Jaya Temanggung workers, and the sampling method was simple random sampling. To support the hypothesis, data analysis was performed using statistical methods which included survey validity and reliability tests, multiple linear regression, and significance tests such as t-test and f-test. The results of the experiments in this study reveal that compensation, work discipline, and motivation have a large impact on productivity. In addition, at UD Rahma Jaya Temanggung work discipline and motivation both have a partial and quite large effect on employee performance, while compensation has a partial negative effect and is not significant.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Karyawan di UD Rahma Jaya Temanggung diteliti untuk melihat apakah ada hubungan antara Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Untuk penyelidikan ini, kami beralih ke SPSS 25 dan kemampuannya untuk menganalisis data secara kuantitatif. Peneliti dari UD Rahma Jaya Temanggung mengumpulkan informasi dengan menggunakan media kuesioner yang dapat diakses melalui website Google Forms. Secara keseluruhan, 195 peserta dimasukkan dalam analisis. Sampel yang diambil menggunakan rumus slovin sebanyak 66 orang pada pekerja UD Rahma Jaya Temanggung, dan metode pengambilan sampel adalah simple random sampling. Untuk mendukung hipotesis, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang meliputi uji validitas dan reliabilitas survei, regresi linier berganda, dan uji signifikansi seperti uji-t dan uji-f. Hasil dari percobaan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas. Selain itu, di UD Rahma Jaya Temanggung disiplin kerja dan motivasi keduanya berpengaruh secara parsial dan cukup besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kompensasi berpengaruh negatif sebagian dan tidak signifikan.

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

Correspondensi Author: Rinda Ardina Dewi

PENDAHULUAN

Definisi perusahaan adalah seseorang atau kelompok yang mendirikan suatu organisasi dan membentuk visi dan misi yang jelas untuk mencapai suatu tujuan. Sebagian besar bisnis dimulai dengan tujuan menghasilkan uang sebanyak mungkin (Agus Candra Mahardika et al., 2016).

Dalam perusahaan terdapat struktur organisasi dimana setiap karyawan atau SDM memegang jabatan dengan tugasnya masing-masing. Dalam dunia kerja, tenaga kerja atau karyawan memiliki peran tersendiri dalam mendongkrak produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan dapat meningkat sebagai hasil dari memiliki anggota staf yang berpengetahuan dan terampil, yang diperlukan agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

(Yulandri 2020) mengatakan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis karena membantu mereka mengelola, mengendalikan, dan menggunakan karyawan sehingga mampu dalam perusahaan mencapai tujuannya. SDM yang berkualitas tinggi akan berdampak pada output perusahaan dan Tiap perusahaan menginginkan karyawan yang baik serta bermutu dalam bekerja untuk menciptakan laba dan laba yang signifikan, sumber daya manusia yang unggul serta berkualitas hendak pengaruhi output perusahaan (Sitopu et al., 2021).

Manajemen SDM organisasi, khususnya evaluasi kinerja karyawan, dapat dipengaruhi oleh suatu masalah. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola seluruh asetnya, termasuk SDM-nya, secara efektif supaya semua karyawan bisa bekerja secara tepat dan proporsional dengan tujuan perusahaan guna mencapai hasil yang signifikan. Salah satu aspek bisnis yang harus ada adalah pengukuran kinerja. Untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan, pengukuran ini diperlukan. Dalam kebanyakan kasus, perusahaan akan menetapkan tujuan produksi untuk setiap karyawannya guna membantu bisnis mencapai tujuannya. Karena dijadikan ukuran keberhasilan dalam memulai usaha maka kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi usaha (Agus Candra Mahardika et al., 2016).

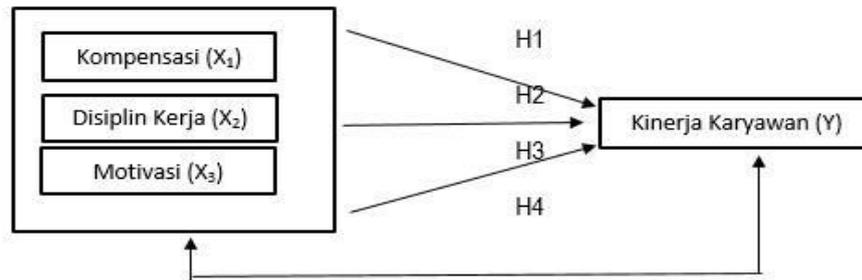
Perusahaan menawarkan kompensasi karena dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan semangat dan performance karyawan. Selain pemberian kompensasi dalam meningkatkan kualitas kinerja seorang karyawan, disiplin kerja seorang karyawan juga berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Arif et al., (2019) menyatakan bahwa Tingkat kedisiplinan seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan akan berdampak pada aktivitas dan produktivitas perusahaan di masa yang akan datang. Disiplin juga menunjukkan bahwa integritas seorang karyawan terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan.

Dengan memperhatikan kebutuhan karyawannya dan memastikan kesejahteraan mereka, SDM dapat dikembangkan menjadi proses peningkatan kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja menurut Treshia, (2018) merupakan kekuatan yang berguna untuk kinerja yang akan dilakukan dimasa depan.

Berdasarkan apa yang baru saja disampaikan, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dan membahas bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh seberapa baik pada kinerja karyawan UD Rahma Jaya Temanggung.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif digunakan untuk studi ini. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan untuk variabel independen adalah Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Kuesioner dan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk analisis ini. Terdapat 195 orang untuk populasi dalam riset ini. Probability sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel pada analisis ini. Sebanyak 66 peserta dalam sampel acak sederhana penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Memanfaatkan metode statistik seperti uji-t dan uji-f, regresi linier berganda, dan uji validitas dan reliabilitas angket untuk mendukung hipotesis, analisis data Uji Hipotesis:

- H1: Kompensasi (X1) berpengaruh kepada kinerja karyawan UD. Rahma Jaya.Temanggung
- H2: Disiplin kerja (X2) berpengaruh kepada kinerja karyawan UD. Rahma Jaya Temanggung
- H3: Motivasi (X3) berpengaruh kepada kinerja karyawan UD Rahma Jaya Temanggung
- H4: Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) bersama-sama berpengaruh kepada kinerja karyawan UD. Rahma Jaya Temanggung

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Ariesa et al. (2020), kompensasi adalah pemberian uang kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya. Karyawan menganggap serius kompensasi sebagai masalah pribadi karena merupakan cerminan langsung dari tingkat kinerja mereka di tempat kerja.

Tunjangan secara langsung dan tidak langsung keduanya merupakan jenis kompensasi yang dapat diterima. Upah, gaji, komisi, dan bonus adalah contoh bentuk kompensasi finansial langsung, sementara asuransi jiwa, kecelakaan, tunjangan sosial seperti dana pensiun, tunjangan jaminan sosial, kompensasi karyawan dalam bentuk beasiswa, pekerja layanan, tunjangan pembayaran absensi seperti cuti, sakit, istirahat, dan sebagainya merupakan contoh bentuk kompensasi finansial tidak langsung (Widodo, 2015)

Karena kuantitas gaji yang diberikan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka kompensasi merupakan salah satu variabel dalam mendorong keberhasilan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah bagian dari memastikan karyawan mengikuti seluruh aturan perusahaan. Serangkaian perilaku yang sesuai dengan peraturan menunjukkan dapat atau tidaknya perilaku karyawan dikendalikan (Astria, 2018). Disiplin kerja menurut Yulandri (2020) adalah sikap dan perilaku yang memperlihatkan sikap patuh karyawan terhadap aturan perusahaan atau organisasi. Cara berpikir ini mengatakan bahwa disiplin kerja adalah cara yang dipakai pengelolaan perusahaan agar membuat karyawan lebih sadar bagaimana mengikuti aturan.

(Sitopu et al., 2021) menyatakan bahwasanya Disiplin kerja adalah taktik kontrol yang dipakai oleh bisnis untuk memastikan bahwa karyawan melaksanakan tanggung jawabnya. Ekhsan, (2019)

mengatakan bahwa tingkat disiplin dapat dikelompokkan menjadi tiga macam: hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Meningkatkan dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin merupakan tujuan utama dari penegakan sanksi disiplin kerja terhadap mereka.

Menurut definisi diatas disiplin kerja dapat diartikan sebagai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk dapat memberikan ketertiban kepada karyawan agar mematuhi aturan kerja yang berlaku.

Motivasi

(Astria, 2018) mendefinisikan bahwa motivasi “memberikan kekuatan pendorong yang meningkatkan semangat seseorang untuk bekerja”, menginspirasi orang untuk berkolaborasi, menunjukkan potensi tertinggi mereka, dan mengambil bagian dalam setiap dan semua inisiatif yang diambil untuk mencapai kesuksesan. Motivasi seseorang adalah apa yang membuat mereka bangkit dan bekerja keras untuk memenuhi kewajiban mereka. Kemudian, karyawan yang terinspirasi untuk melakukan yang terbaik akan memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan mereka dan apa yang perlu dilakukan mereka, serta keyakinan bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan rencana (Hasibuan & Silvy, 2019)

Widodo, (2015) dalam bukunya Manajemen Pengembangan SDM mengatakan motivasi yaitu semangat seseorang untuk memotivasi dirinya supaya mampu bertindak. Karena dengan kurangnya motivasi para karyawan akan menjadi akar penyebab buruknya kinerja.

Menurut definisi di atas, motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

(Arif et al., 2019). mendefinisikan kinerja sebagai kekuatan bisnis untuk memperoleh hal-hal baik yang didapat dari hasil kerja pada bagian tertentu. Menurut Rizka Akbar (2020) kinerja perusahaan merupakan aspek yang paling penting. Keberhasilan atau kegagalan manajemen perusahaan dapat diukur dengan mengukur kinerja karyawan. Ungkapan "karyawan adalah jantung dari bisnis" adalah salah satu cara untuk menggambarkannya.

(Tirtayasa, 2018) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan itu unik karena setiap pekerja berbeda dalam seberapa baik mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Akibatnya, kinerja perusahaan tidak dapat dinilai jika tidak ada tolok ukur keberhasilan yang ditetapkan dan tidak ada sasaran dan target yang diukur.

Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil kerja seorang pegawai sebagai suatu proses pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pengertian di atas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan yang dimaksud dengan “instrumen yang valid” adalah alat ukur yang reliabel. Tujuan dilakukan pengujian ini yaitu untuk dapat melihat data yang dikumpulkan dari penelitian memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Hasil dianggap valid. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$
- b. Hasil dianggap tidak valid Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$

Perhitungan dilakukan dengan rumus "korelasi item-total terkoreksi". Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel untuk ($df = n-2$) dihitung ($df = 66-2$, $df = 64$) untuk menghasilkan tabel r ; nilai resultannya adalah 0,2423 pada taraf signifikansi 5%, atau $p = 0,047$. (0,05). Validitas penelitian ini dianalisis sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Validitas

Variabel	Pertanyaan /Indikator	Pearson Correlation (R Hitung)	Standar Validitas (R Tabel)	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.765	0.2423	Valid
	X1.2	0.811	0.2423	Valid
	X1.3	0.870	0.2423	Valid
	X1.4	0.628	0.2423	Valid
	X1.5	0.703	0.2423	Valid
	X1.6	0.845	0.2423	Valid
	X1.7	0.788	0.2423	Valid
	X1.8	0.801	0.2423	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.613	0.2423	Valid
	X2.2	0.663	0.2423	Valid
	X2.3	0.588	0.2423	Valid
	X2.4	0.811	0.2423	Valid
	X2.5	0.798	0.2423	Valid
	X2.6	0.630	0.2423	Valid
	X2.7	0.807	0.2423	Valid
	X2.8	0.747	0.2423	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.803	0.2423	Valid
	X3.2	0.653	0.2423	Valid
	X3.3	0.745	0.2423	Valid
	X3.4	0.844	0.2423	Valid
	X3.5	0.737	0.2423	Valid
	X3.6	0.605	0.2423	Valid
	X3.7	0.587	0.2423	Valid
	X3.8	0.629	0.2423	Valid
	X3.9	0.809	0.2423	Valid
	X3.10	0.830	0.2423	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.833	0.2423	Valid
	Y.2	0.827	0.2423	Valid
	Y.3	0.639	0.2423	Valid
	Y.4	0.699	0.2423	Valid
	Y.5	0.764	0.2423	Valid
	Y.6	0.760	0.2423	Valid
	Y.7	0.711	0.2423	Valid
	Y.8	0.665	0.2423	Valid

Berdasarkan hasil tersebut, ditentukan bahwa seluruh variabel hasilnya r-hitung > r-tabel. Mengingat data yang diberikan ini berarti bahwa segala sesuatu dalam survei dapat dianggap benar dan akurat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Tarjo (2019) menetapkan seberapa besar keyakinan untuk dimasukkan ke dalam temuan pengukuran. Hasil pengukuran dipercaya ketika sebagian kali penerapan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, asalkan fitur yang dinilai tidak berbeda. Tes "Cronbach's Alpha" digunakan untuk menilai reliabilitas dalam penelitian ini, variabel dianggap reliabel dengan syarat selaku berikut:

- a. Hasil akan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.
- b. Hasil tidak akan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60

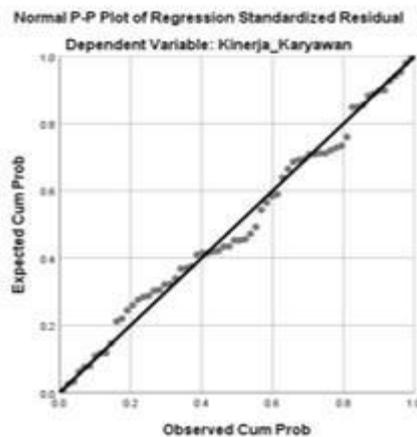
Tabel 2. Data Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.907	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X)	0.852	0.60	Reliabel
Motivasi (X3)	0.897	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.879	0.60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwasanya seluruh variabel dalam penelitian menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60, hal ini memperlihatkan bahwa seluruh variabel pada kuesioner reliabel dan bisa dipakai untuk pengumpulan data pada penelitian.

Uji Normalitas

Tes "Kolmogorov Smirnov" menentukan apakah kumpulan data terdistribusi secara teratur, memungkinkan identifikasi variabel independen dan dependen dalam model regresi (Ainanur, Tirtayasa, 2018). Memastikan apakah data berdistribusi normal atau tidak merupakan tujuan dari pengujian ini. Dalam pekerjaan ini, analisis SPSS digunakan untuk melakukan uji normalitas residual dengan memeriksa tampilan "plot probabilitas" dan "uji Kolmogorov Smirnov" dari grafik yang terdistribusi normal".



Gambar 2. Uji P-Plot Normalitas

Titik-titik (data) pada gambar di atas terdistribusi secara teratur karena tersebar merata di sekitar diagonal dan bergerak searah dengan diagonal. Karena kesesuaiannya dengan norma keadilan, penelitian ini dapat dilanjutkan ke tingkat penyelidikan lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
SNormal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04949065
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.059
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel tersebut didapat bahwa asymp sig bernilai 0,200 > 0,05 yang menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ariesa et al. (2020), nilai “tolerance dan variance inflation factor” dapat mengungkap multikolinieritas data tolerance > 0.10 atau VIF < 10.

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

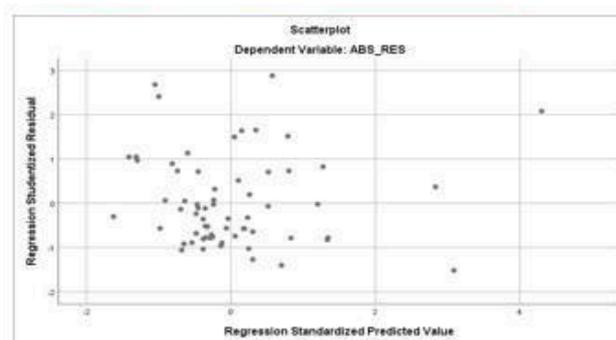
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.992	2.621		1.905	.061		
	Kompensasi	-.105	.072	-.137	-1.448	.153	.696	1.436
	Disiplin_Kerja	.515	.102	.476	5.043	.000	.696	1.437
	Motivasi	.314	.073	.472	4.295	.000	.514	1.947

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Nilai toleransi untuk kompensasi (0,696), disiplin kerja (0,696), dan motivasi (0,514) didapat dari uji multikolinieritas yang dilihat pada tabel tersebut, demikian pula nilai VIF (kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi) yang lebih kecil dari 10 (VIF<10). Oleh karena itu tidak ada indikasi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Sitopu et al (2021). untuk menentukan apakah varian model regresi muncul dari residual pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan secara grafik dan statistik menggunakan uji “scatterplot” dan uji “Glejser”. Jika titik-titik pada sumbu Y tersebar secara acak atau tidak dengan jelas berbentuk pola, maka model regresi dikatakan tidak heteroskedastis. Hasil uji heteroskedastisitas pada riset ini adalah sebagai berikut.



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari data gambar di atas dapat diketahui bahwa dengan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, titik-titik berdistribusi secara merata di seluruh sumbu Y, dengan jumlah titik sama dibagian atas dan dibagian bawah nol. Maka dari itu, hasil regresi penelitian ini dapat digunakan pada tujuan prediktif suatu penelitian. Hal tersebut didukung dengan hasil uji glejser sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Glajser Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	.041	.060		.683	.497
Kompensasi	.000	.002	-.017	-.113	.911
Disiplin Kerja	.004	.002	.251	1.711	.092
Motivasi	-.003	.002	-.279	-1.632	.108

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan variabel kompensasi memiliki nilai sig, seperti terlihat pada tabel di atas. Tidak terdapat heteroskedastisitas pada model uji Glajser karena nilai 0,911 > 0,05, disiplin kerja 0,092 > 0,05, dan motivasi 0,108 > 0,05.

Uji Parsial (Uji t)

Hubungan atau dampak yang signifikan secara statistik (signifikan) antara variabel bebas dan variabel terikat dapat ditentukan dengan melakukan uji t. Kita dapat mengatakan bahwa X memiliki pengaruh terhadap Y jika sig. kurang dari 0,05 atau t-hitung > t-tabel.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	4.992	2.621		1.905	.061
Kompensasi	-.105	.072	-.137	-1.448	.153
Disiplin Kerja	.515	.102	.476	5.043	.000
Motivasi	.314	.073	.472	4.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat ditentukan pengaruh pada hipotesis penelitian sebagai berikut.

- Berikut pengaruh (X1) terhadap (Y):
 Signifikansi yang dicapai adalah 0,153 > 0,05, dengan nilai t-hitung (-1,446), t-tabel (1,9990). karenanya, Ho diizinkan tetapi Ha tidak. Dengan demikian, bisa diartikan kompensasi (X1) tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- Berikut pengaruh (X2) terhadap (Y):
 t-hitung (5,043) > t-tabel (1,9990) serta signifikansi 0,000 < 0,05; karenanya, Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan .
- Berikut pengaruh (X3) terhadap (Y):
 Secara khusus, karena t-hitung (4,295) > t-tabel (1,9990) pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, bahwa motivasi (X3) memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji f (Uji Simultan)

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa uji f, disebut juga uji signifikansi simultan, digunakan untuk mengevaluasi keefektifan variabel bebas dalam memaparkan perilaku atau ketidakpastian variabel terikat. Uji F (simultan) dapat dilakukan dengan memeriksa tingkat signifikansi.

Tingkat signifikansi yang digunakan pada analisis ini adalah 0,05. Berikut syaratnya:

- Ho ditolak artinya apabila nilai sig.f < 0,05 yang berarti model persamaan penelitian layak.
- Ho diterima, artinya apabila nilai sig f > 0,05 yang berarti model persamaan ini tidak layak

Berikut hasil perhitungan uji f pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.928	3	145.643	33.073	.000 ^b
	Residual	273.027	62	4.404		
	Total	709.955	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

Jumlah f pada pengujian simultan adalah 33,073, dan nilai f-tabel adalah 2,751; artinya apabila f-hitung > f-tabel (33,073 > 2,751), dan diketahui sig. 0,000 < 0,05. Maka dari itu, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi semuanya secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Derteminansi biasanya dinyatakan dalam persentase. Uji determinasi dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi atau persentase kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan Hasibuan & Silvya (2019).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.597	2.09849

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

Hasil R-square terkoreksi untuk uji determinasi tabel di atas adalah 0,597 (59%). Berikut ini bisa diartikan untuk kapasitas variabel independen pada analisis ini memiliki pengaruh sebesar 59,7% terhadap variabel dependen. Selebihnya 40,3% dijelaskan oleh faktor selain variabel bebas.

SIMPULAN

Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan, dapat ditarik kesimpulan hasil pengujian serta analisis sebagai berikut.

- Pekerja dengan kompensasi sebagian di UD Rahma Jaya Temanggung tidak mengalami penurunan produktivitas. Hal ini didukung oleh hasil uji t terhadap kompensasi yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena t-hitung < t-tabel (-1,446 < 1,9990) dan hasil sig < 0,05 (0,153 > 0,05) . Akibatnya, Ho1 diterima dan Ha1 ditolak, yang artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan UD Rahma Jaya Temanggung.
- Disiplin kerja merupakan faktor utama keberhasilan pada UD Rahma Jaya Temanggung. Analisi uji t untuk disiplin kerja menunjukkan t-hitung > t-tabel (5,043 > 1,9990) dan memiliki nilai sig. sebesar

- 0,000 < 0,05. Akibatnya, Ho2 ditolak dan Ha1 diterima, yang artinya ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahma Jaya Temanggung
3. Pekerja yang termotivasi di UD Rahma Jaya Temanggung memberikan hasil yang lebih besar. Dilihat dari analisa uji t yang menghasilkan t-hitung > t-tabel (4,295 > 1,9990) dan hasil sig. 0,000 < 0,05, akibatnya Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Rahma Jaya Temanggung.
 4. Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi semuanya berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan UD Rahma Jaya Temanggung. Hal ini didapatkan pada uji simultan yang menunjukkan nilai f 33,073, sedangkan nilai f-tabel adalah 2,751. Karena 33,073 > 2,751, dapat disimpulkan bahwa f-hitung lebih besar dari f-tabel. Dan nilai sig. menunjukkan 0.000 < 0.05. Telah terbukti bahwa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). UD Rahma Jaya Temanggung. untuk mendapatkan kesimpulan bahwa H4 pada riset ini diterima.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Candra Mahardika, P., Wayan Bagia, I., & Nyoman Yulianthini Jurusan Manajemen, N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Lovina. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Ainanur, Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 92–99.
- Arif, M., Syaifani, P. E., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance.
- Astria, K. (2018). pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri (Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi)*, 2(1), 1–22.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING (Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu)*, 2(1), 134–147.
- Rizka Akbar, I., & Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE) *Analysis of Empowerment small Medium Enterprises Model for Retail Sector : Case Study in DKI Jakarta View project Development Model of Market*. 53–70. <https://www.researchgate.net/publication/323748152>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance. 1(2), 72–83.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>