

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel Industries)

by 2206 2023

Submission date: 22-Jun-2023 08:46AM (UTC+0700)

Submission ID: 2120613878

File name: JMAS_Lukmanul.pdf (230.26K)

Word count: 3511

Character count: 20608

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel Industries)

Lukmanul Khakim¹, Sri Isnowati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Stikubank Unisbank Semarang

Correspondence email: lukmanulkhakim@mhs.unisbank.ac.id¹, isnowati@edu.unisbsnk.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SAI Apparel Industries. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. SAI Apparel Industries yaitu berjumlah 1000 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode *purposive sampling*. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work discipline, compensation on employee performance at PT. SAI Apparel Industries. The population in this study were all employees of PT. SAI Apparel Industries, which has a total of 1000 employees. The sample in this study amounted to 110 employees. The sampling technique used was purposive sampling method. The analysis in this study is multiple linear regression analysis where hypothesis testing is done through the t test and F test. The results of this study show that (1) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, (3) Compensation has a positive and significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Penelitian ini dibuat karena ingin mengetahui motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018). Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara 2013). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusia. Setiap organisasi selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Pt SAI Apparel Industri adalah salah satu perusahaan industri yang terletak di Kota Semarang. Bergerak dibidang garmen dan tekstil memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian. Orientasi pasarnya adalah ekspor. Untuk mendukung kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan maka diperlukan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat melalui penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja ini penting karena dapat memberikan umpan balik yang diharapkan oleh perusahaan. Adanya beberapa karyawan dengan nilai kurang baik yang diakibatkan pelanggaran kerja sehingga dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dan kualitas kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan maka pada akhirnya akan berdampak juga pada kinerja perusahaan. Adanya perjanjian kerja bersama yang terkadang masih dilanggar perusahaan dalam pembayaran upah, pengklaiman jaminan sosial dan proses pengajuan cuti mengakibatkan timbulnya keresahan karyawan, sehingga dapat mengakibatkan turunnya motivasi kerja karyawan. Kemudian masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan yang sah serta tindak pelanggaran teguran dan surat peringatan yang mengindikasikan adanya tingkat disiplin kerja yang kurang pada karyawan PT. SAI Apparel Industries.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Halim dkk (2014), Kusdiyningrum (2019), Saluy dan Treshia (2018), Suwanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik oleh penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Krisnanda (2014), Tindow dkk (2014), Suwanto (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berbanding terbalik oleh penelitian yang dilakukan oleh Arisanti dkk (2019), Setiawan (2013) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian dahulu yang dilakukan oleh Akbar (2015), Firwish dan Suhardi (2020), Kusdiyningrum (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik oleh penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran koesioner. Populasi pada penelitian adalah pegawai pada PT. SAI Apparel Industries yang berjumlah 1000 pegawai, dan sampel yang diambil dari penelitian ini adalah berjumlah 110 pegawai pada PT. SAI Apparel Industries. Pada penelitian ini Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F.

HASIL

Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan variabel Motivasi Kerja dari 110 responden. Maka analisis deskriptif mengenai item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Deskriptif Variabel Motivasi

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X1.1	3.67	4.00	4
X1.2	3.56	4.00	4
X1.3	4.22	4.00	4
X1.4	3.60	4.00	4
X1.5	4.03	4.00	4
X1.6	3.95	4.00	4
X1.7	4.23	4.00	4
X1.8	3.93	4.00	4
Rata – Rata	3.90	4.00	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1 variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai skor rata – rata (*mean*) sebesar 3.90. Sedangkan nilai tengah (*median*) sebesar 4.00, dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu nilai 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sebagian responden memberikan jawaban Setuju. Pada indikator X1.7 yang menyatakan penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.23. Sedangkan indikator X1.2 memiliki rata-rata paling rendah sebesar 3.56 yang menyatakan Saya termotivasi dalam bekerja di PT SAI Apparel Industries untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para karyawan PT. SAI Apparel Industries menyatakan Motivasi yang diberikan sudah tergolong baik.

Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan variabel Disiplin Kerja dari 110 responden. Maka analisis deskriptif mengenai item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Deskriptif Variabel Disiplin

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X2.1	3.99	4.00	4
X2.2	3.95	4.00	4
X2.3	4.18	4.00	4
X2.4	3.97	4.00	4
	4.02	4.00	4

Sumber : data primer yang diolah,2022

Berdasarkan pada Tabel 2 variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai skor rata – rata (*mean*) sebesar 4.02. Sedangkan nilai tengah (*median*) sebesar 4.00, dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu nilai 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sebagian responden memberikan jawaban Setuju. Pada indikator X2.3 yang menyatakan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai intruksi yang diberikan, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.18. Sedangkan indikator X2.2 memiliki rata-rata paling rendah sebesar 3.95 yang menyatakan Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para karyawan PT. SAI Apparel Industries menyatakan Disiplin yang diberikan sudah tergolong baik.

Variabel Kompensasi

Berdasarkan variabel Kompensasi dari 110 responden. Maka analisis deskriptif mengenai item pertanyaan pada variabel Kompensasi dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X3.1	3.78	4.00	4
X3.2	3.51	4.00	4
X3.3	3.76	4.00	4
X3.4	3.78	4.00	4
X3.5	3.68	4.00	3
X3.6	3.98	4.00	4
X3.7	3.88	4.00	4
X3.8	3.99	4.00	4
	3.80	4.00	4

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 3 variabel Kompensasi (X3) menunjukkan nilai skor rata – rata (*mean*) sebesar 3.80. Sedangkan nilai tengah (*median*) sebesar 4.00, dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu nilai 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sebagian responden memberikan jawaban Setuju. Pada indikator X3.8 yang menyatakan Pemberian tunjangan memotivasi untuk bekerja, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.99. Sedangkan indikator X3.2 memiliki rata-rata paling rendah sebesar 3.51 yang menyatakan Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pengalaman lamanya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para karyawan PT. SAI Apparel Industries menyatakan Kompensasi yang diberikan sudah tergolong baik.

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan dari 110 responden. Maka analisis deskriptif mengenai item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
Y.1	3.92	4.00	4
Y.2	3.84	4.00	4
Y.3	3.99	4.00	4
Y.4	3.91	4.00	4
Y.5	4.06	4.00	4
Y.6	3.92	4.00	4
Y.7	3.88	4.00	4
Y.8	3.29	3.00	4
	3.85	4.00	4

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4 variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai skor rata – rata (*mean*) sebesar 3.85. Sedangkan nilai tengah (*median*) sebesar 4.00, dan nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu nilai 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sebagian responden memberikan jawaban Setuju. Pada indikator Y.5 yang menyatakan Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.06. Sedangkan indikator Y.8 memiliki rata-rata paling rendah sebesar 3.29 yang menyatakan Saya akan lebih cepat putus asa saat mengalami kendala di kerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para karyawan PT. SAI Apparel Industries menyatakan Kinerja Karyawan sudah tergolong baik.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksud untuk mengetahui tingkat kebenaran yang digunakan untuk mengukur setiap pernyataan pada koesioner dengan alat ukur *measure sampling educuacy*. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis faktor *dengan alat uji Kaiser Mayer Olkin (KMO)* sebagai syarat kecukupan sampel, apabila memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 dan dikatakan valid apabila nilai *loading factor* lebih dari 0,4. Sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Kecukupan sampel KMO>0,5	Indikator	Component Matrix	Keterangan
MOTIVASI	0,839	CUKUP	X1.1	0,719	Valid
			X1.2	0,710	Valid
			X1.3	0,762	Valid
			X1.4	0,712	Valid
			X1.5	0,810	Valid

			X1.6	0,781	Valid
			X1.7	0,830	Valid
			X1.8	0,763	Valid
DISIPLIN	0,727	CUKUP	X2.1	0,809	Valid
			X2.2	0,721	Valid
			X2.3	0,850	Valid
			X2.4	0,833	Valid
KOMPENSASI	0,886	CUKUP	X3.1	0,762	Valid
			X3.2	0,718	Valid
			X3.3	0,734	Valid
			X3.4	0,744	Valid
			X3.5	0,744	Valid
			X3.6	0,837	Valid
			X3.7	0,757	Valid
			X3.8	0,764	Valid
KINERJA KARYAWAN	0,886	CUKUP	Y1	0,773	Valid
			Y2	0,889	Valid
			Y3	0,897	Valid
			Y4	0,836	Valid
			Y5	0,751	Valid
			Y6	0,837	Valid
			Y7	0,832	Valid
			Y8	0,717	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan menunjukkan korelasi antar masing-masing indikator terhadap konstruk dari setiap variabel pada semua indikator dan dinyatakan valid. Karena nilai dari keempaat variabel tersebut telah memenuhi ketentuan dalam kecukupan sampel yaitu dengan nilai KMO lebih dari 0,5 dan nilai *Loading Factor* lebih dari 0,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada setiap indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrument pengukuran dengan menggunakan kuesioner dari setiap indikator pada variabel dengan alat ukur *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dengan memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,7. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbch's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,894	0,7	Reliabel
Disiplin (X2)	0,812	0,7	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,893	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,918	0,7	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yaitu lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja Karyawan adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan perhitungan pada analisis regresi linier berganda antara variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) yang telah di uji, maka dapat diperoleh dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.955	2.182		.439	.662
	Motivasi Kerja(X1)	.379	.088	.381	4.323	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.744	.170	.337	4.373	.000
	Kompensasi (X3)	.199	.095	.207	2.092	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis linier berganda pada Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,381X_1 + 0,337X_2 + 0,207X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4.323 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5% yang berarti t hitung 4.323 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ yang menandakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga semakin besar motivasi yang didapat oleh Karyawan PT. SAI Apparel Industries, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4.373 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5% yang berarti t hitung 4.373 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ yang menandakan bahwa Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga semakin besar disiplin yang didapat oleh Karyawan PT. SAI Apparel Industries, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.092 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5% yang berarti t hitung 2.092 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ yang menandakan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga semakin besar Kompensasi yang didapat oleh Karyawan PT. SAI Apparel Industries, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi dapat diperoleh dari suatu nilai untuk mengukur besarnya pengaruh variabel dari X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dapat dinyatakan dalam prosentase. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.649	3.260

a. Predictors: (Constant),Kompensasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : data primer yang diolah,2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8 bahwa nilai koefisien determinasi adalah Adjusted R Square yaitu sebesar 64,9%. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja,Disiplin Kerja, dan Kompensasi mampu menjelaskan variasi sebesar 64,9% terhadap Kinerja Karyawan PT SAI

Apparel Industries. Sedangkan sisanya 35,1% (100% - 64,9%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Hasil Uji Simultan (F)

Uji F yang digunakan untuk apakah semua variabel independent atau bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependent atau terikat (Y). Untuk menentukan Uji F terdapat syarat-syarat antara lain tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi $F < \alpha 0,05$, maka terdapat pengaruh secara Bersama-sama antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2174.557	3	724.852	68.210	.000 ^b
	Residual	1126.434	106	10.627		
	Total	3300.991	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data primer yang diolah,2022

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 9 diketahui bahwa F hitung antara Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 68.210 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian dalam penentuan apakah jawaban yang terdapat pada pernyataan hipotesis didukung oleh adanya fakta yang dikumpulkan dan dianalisis dalam proses pengolahan data, yaitu :

Hipotesis 1

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja mempunyai nilai beta 0.381 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja mempunyai nilai beta 0.337 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa Kompensasi mempunyai nilai beta 0.207 dengan nilai signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil pengujian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Lukmanul Khakim dan Sri Isnowati, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel Industries)*

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SAI Apparel Industries. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat motivasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan PT. SAI Apparel Industries mengalami kenaikan.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SAI Apparel Industries. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat Disiplin semakin tinggi, maka kinerja karyawan PT. SAI Apparel Industries mengalami peningkatan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SAI Apparel Industries. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat Kompensasi semakin tinggi, maka kinerja karyawan PT. SAI Apparel Industries mengalami kenaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian Amidhan Akbar, S. S. (Oktober 2015). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CEMARA PRODUCTION SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 10*, 1-19.
- Faisalsya Rosa Halim, A. P. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*, 1-10.
- Hardiansyah1, A., Soehardi2, & Rony3, Z. T. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK OCBC NISP BAGIAN RECORD MANAGEMENT DAN PARTNERSHIP OPERATION. *Jurnal IlmiahManajemenUbhara*.
- Kusdiyningrum, E. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bina Busana Internusa. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNISS No.1 Vol.1*, 38-50.
- Mohammad Iman Tindow, P. A. (2014). DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG CALACA. *Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014 ISSN 2303-1174* , 1594-1606.
- Nyoman Angga Krisnanda, I. G. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESPATI SANUR BEACH HOTEL. *sumber daya manusia*, 2101-2115.
- Sammy Firwish, S. (Juni 2020). PENGARUH MOTIVASI , DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GRAHA DWI PERKASA. *Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2,e-ISSN: 2598:8107,p-ISSN: 2620-9500*, 265-277.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel Industries)

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

3%

★ Elta Chrisvianty, Yasir Arafat, Mulyadi Mulyadi.
"Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2020

Publication

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%