

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT MEGAPRINT CITRA MANDIRI

Adjie Suryo Wicaksono

adjiehastono@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2022) adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, serta hubungan karyawan dengan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Megaprint Citra Mandiri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang disebut juga sebagai penelitian yang menggunakan analisis data numerial (angka) dengan metode statistic. Tempat pelaksanaan penelitian dilaksanakan di PT Megaprint Citra Mandiri Semarang, di Kawasan Industri Candi, Kota Semarang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sekitar 90 orang. Teknik sampling yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik sampling dengan mengambil seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengukuran variabel menggunakan instrument penelitian berupa skala. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji teknik analisis, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan perolehan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 31,3%.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, Kompensasi, dan Motivasi.

ABSTRACT

Performance according to Mathis and Jackson (2022) is an activity carried out by employees which is influenced by motivation, ability, support received, the existence of work carried out by employees, as well as the employee's relationship with the company. This research was conducted to identify whether compensation, work motivation and work discipline influence the performance of PT Megaprint Citra Mandiri employees. This research is quantitative research which is also known as research that uses numerical data analysis (numbers) with statistical methods. The location of the research was carried out at PT Megaprint Citra Mandiri Semarang, in the Candi Industrial Area, Semarang City. The population in this study was around 90 people. The sampling technique used in this research uses saturated sampling, namely a sampling technique that takes all members of the population. The data collection technique in this research

uses a Likert scale with variable measurement using a research instrument in the form of a scale. The tests carried out in this research are, validity test, reliability test, analysis technique test, and hypothesis test. The research results show that the variables compensation, motivation and work discipline have a partial and significant effect on employee performance variables with a sig. $0.000 < 0.05$. The amount of influence exerted by the compensation, motivation and work discipline variables on performance is 31.3%.

Keywords: Compensation, Dicipline, Motivation and Performance

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang di bangun dipastikan sudah memiliki tujuan yang terencana. Tujuan tersebut dibagi menjadi tiga, yaitu tujuan jangka panjang, jangka menengah ataupun jangka pendek. Kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari kualitas SDM yang dimiliki. SDM memiliki peran penting dalam mengatur dan mengelola sumber daya lain yang bertugas untuk membantu mewujudkan tujuan-tujuan dari organisasi (Pramana & Sudharma, 2013). Secanggih apapun teknologi yang dimiliki sebuah organisasi, SDM atau Sumber Daya Manusia tetap berperan sebagai aset terpenting dalam organisasi.

Keberadaan SDM dalam sebuah organisasi memiliki peran penting karena SDM menjadi salah satu unsur dan faktor penunjang keberlanjutan dalam sebuah organisasi (Purba et al., 2023). Untuk dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik, perlu dibentuk manajemen sumber daya manusia pada setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (Irmayani, 2021) berfungsi sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu atau kelompok kerja yang menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang baik. Adapun fungsi pokok dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, berikut fungsi pokok MSDM: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*Staffing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*). Selanjutnya fungsi operasional MSDM, yaitu: fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi pengintegrasian, dan fungsi pemeliharaan (Irmayani, 2021).

Samsuni (2017) mengungkapkan bahwa pada dasarnya tugas utama dari manajemen sumber daya manusia, adalah memantau kinerja karyawan, produktifitas karyawan, semangat kerja karyawan. Pemilihan karyawan terbaik merupakan tahap awal dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan (Rostini et al., 2021). Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dalam memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk dapat membentuk kinerja yang optimal, pemimpin dalam setiap organisasi harus mampu memberikan dorongan berupa motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik, dan pemberian kompensasi yang maksimal kepada para karyawannya (Adhari,

2021).

Kompensasi menurut Dwianto et al., (2019) adalah hak karyawan setelah memberikan waktu, tenaga, serta pikiran kepada perusahaan berdasarkan peraturan, yang dapat memengaruhi kinerja selanjutnya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan dapat membantu meningkatkan produktifitas serta kinerja para karyawan (Fauzi, 2014). Adapun manfaat-manfaat kompensasi, yaitu antara lain: 1) Dapat memotivasi staff untuk bekerja lebih keras. 2) Pengembangan staf yang berkualitas. 3) Memudahkan prosedur administrasi dan hukum dalam organisasi. 4) Dapat menarik pencari kerja (Irmayani, 2022).

Selain kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja juga memengaruhi terbentuknya kinerja karyawan. Sastrohadiwiryono (Saleh & Utomo, 2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai sikap mental yang memberikan dorongan berupa energi kepada manusia yang mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dapat memberikan dukungan kepada para karyawan sehingga dapat bekerja dengan gigih dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Kemudian, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai penerapan peraturan perundang-undangan kerja dengan menanamkan etika dan standar kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib, aman, tenteram, dan bahagia (Muliando, 2006). Adapun tugas divisi *human resource* menurut Gatto dan Anastasia (2023) untuk mengoptimalkan disiplin kerja para karyawan, seperti: a) Menjadikan lingkungan kerja karyawan nyaman dan kondusif. b) Melakukan pelatihan. c) Memberikan penghargaan. d) Liburan kantor. e) Hindari membuat peraturan yang berlebihan untuk para karyawan. f) Mendengarkan masukan dari karyawan. g) Memenuhi hak pegawai dengan adil. h) Melakukan evaluasi.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Megaprint Citra Mandiri yang merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang percetakan. Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Candi Kota Semarang, Jawa Tengah. Untuk mendukung permasalahan dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala produksi PT Megaprint Citra Mandiri Semarang. Alasan peneliti melakukan wawancara dengan kepala produksi sebagai hasil pra riset, dikarenakan yang mengetahui kinerja dan berhubungan langsung dengan para pegawai produksi adalah kepala produksi. Berikut hasil wawancara yang disimpulkan berdasarkan indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2021): a) Dilihat dari segi kualitas kerja didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan produksi PT Megaprint Citra Mandiri belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, hal tersebut diungkapkan oleh kepala produksi yang menyatakan hanya sebagian yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan sebagian yang lain tidak.

Selanjutnya, b) Kuantitas kerja, menurut keterangan kepala produksi kuantitas kerja dapat terpenuhi selama tidak ada kendala mesin, karena sebagian besar pekerjaan produksi dibantu oleh mesin. c) Kerja sama, hubungan komunikasi antar

karyawan belum bisa dikatakan baik hal tersebut dikarenakan masih seringnya terjadi miss komunikasi antar karyawan, begitupun hubungan antar kepala mesin dengan timnya yang belum bisa memimpin timnya dengan baik. d) Pemanfaatan waktu, kepala divisi menyatakan bahwa sebagian karyawan masih sering terlambat datang saat masuk kerja, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu atau lembur. e) Kehadiran, kepala produksi mengatakan bahwa dalam sebulan pasti ada beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas dan juga keterlambatan saat masuk kerja yang mengakibatkan karyawan mengambil jam lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berikut rekap hasil kinerja karyawan PT Megaprint Citra Mandiri periode bulan Juni 2023 guna mendukung hasil wawancara pra riset:

REKAP PENILAIAN KINERJA PT MEGAPRINT CITRA MANDIRI					
Divisi: Rotogravure			Periode Juli 2023		
Kategori Penilaian	Bobot	Skor			
		Target	Pencapaian	Skor	Skor Total
Kehadiran	25%	100%	80%	80	20
Kerja Sama	25%	100%	70%	70	18
Penanganan Kasus	25%	100%	80%	80	20
Kedisiplinan	25%	100%	60%	60	15
Total Bobot	100%	Total			73

Selain wawancara, terdapat juga *research gap* untuk mendukung permasalahan penelitian ini, berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan *research gap* dalam penelitian ini, seperti Shofwani dan Hariyadi (2016) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muria Kudus. Kemudian, Pratama (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat. Terakhir, Aromega et al., (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Dari *research gap* tersebut diketahui bahwa tidak semua variabel independen memengaruhi secara positif terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil wawancara dan *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan kinerja pada karyawan produksi PT Megaprint Citra Mandiri Semarang. Shofwani dan Hariyadi (Shofwani & Hariyadi, 2016) mengungkapkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja pada karyawan. Atas dasar tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Megaprint Citra Mandiri dengan mengajukan pertanyaan penelitian: a) Apakah kompensasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Megaprint Citra Mandiri Semarang?, b) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Megaprint Citra Mandiri Semarang?. c) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Megaprint Citra Mandiri Semarang?.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Middle Theory*

Menurut Fauzi (2014) kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sadat et al., (2020) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya. Motivasi dan kompensasi menurut Abraham Maslow sangat penting diterapkan di perusahaan. Dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, kompensasi termasuk ke dalam teori kebutuhan fisiologis, sedangkan motivasi termasuk ke dalam teori kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial. Terpenuhinya segala kebutuhan para karyawan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pratama (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat. Untuk mencapai kinerja yang berkualitas, perlu adanya penerapan teori *goal setting theory* yang diungkapkan oleh Locke. Tercapainya kinerja yang berkualitas, karena adanya komitmen dari para karyawan. Salah satu bentuk komitmen karyawan terhadap mencapai kinerja yang berkualitas adalah mematuhi seluruh peraturan perusahaan tanpa atau adanya paksaan.

2.1.2 Kinerja

Mustopadidjaja (2018) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan individu untuk meningkatkan hasil kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2022) merupakan kegiatan karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dukungan, jobdesk pekerjaan yang dikerjakan, serta hubungan karyawan dengan perusahaan. Kinerja menurut Syafrina (2017) adalah hasil akhir pekerjaan seorang pegawai, baik kualitas maupun kuantitas, yang diselesaikan selama melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan diatas, kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kekuatan internal ataupun eksternal. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (Pusparani, 2021), yaitu sebagai berikut: 1) Pola pikir dan cara berpikir yang meliputi etos kerja, disiplin dan motivasi, 2) Pelatihan, 3) Kemampuan, 4) Manajemen dan kepemimpinan, 5) Tingkat gaji, 6) Kompensasi, 7) Jaminan sosial,

8) Lingkungan kerja, 9) Prasarana dan sarana, 10) Teknologi, 11) Prospek keberhasilan.

Berikut beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2006):

1) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan saat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam jumlah unit atau aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas diukur dengan kuantitas aktivitas yang diberikan kepada karyawan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Ketaatan pegawai terhadap prosedur, kedisiplinan pegawai, dan dedikasi pegawai terhadap perusahaan. Kualitas pegawai diukur berdasarkan kesempurnaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3) Ketepatan Waktu

Kemampuan karyawan untuk merampungkan tugas dan aktivitas tepat pada waktu yang telah ditentukan.

4) Kehadiran

Presensi karyawan akan masuk kerja setiap hari dan tepat saat jam kerja .

5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

2.1.3 Kompensasi

Winata (2022) mengungkapkan kompensasi merupakan hak karyawan setelah mengeluarkan waktu, tenaga serta pikiran untuk perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat memengaruhi kinerja selanjutnya. Afandi (2018) mengartikan kompensasi sebagai pendapatan berupa uang ataupun barang diterima secara langsung ataupun tidak sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Elmi (2018) menyatakan bahwa kompensasi diberikan oleh perusahaan atas balas jasa kepada para karyawan yang berupa finansial dan non finansial.

Berdasarkan beberapa definisi kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan setelah melaksanakan kewajiban untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan untuk memperoleh imbalan berupa finansial ataupun nonfinansial.

Berikut beberapa indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Afandi (2018):

1) Upah dan Gaji

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan. Gaji mengacu pada tingkat pembayaran tiga jenis.

2) Insentif

Bonus tambahan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Dapat berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang ditunjukkan untuk pegawai.

4) Fasilitas

Kenikmatan yang diberikan perusahaan kepada pekerja untuk melakukan kegiatan perusahaan. Mobil perusahaan, tempat parkir khusus adalah beberapa fasilitas yang diberikan perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

Sedarmayanti (Afdhal et al., 2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menimbulkan semangat dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan dalam bekerja, yang dapat berupa gaji yang layak, atasan yang suportif, fasilitas kerja yang cukup, lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang menyenangkan (Sadat et al., 2020). Motivasi adalah keadaan yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu secara sadar guna meningkatkan prestasi kerja pegawai (Tanjung, 2015).

Berdasarkan definisi motivasi kerja di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan berupa gaji, tunjangan ataupun fasilitas bagi para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berikut beberapa indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Mappasomba et al., 2017):

1) Gaji

Merupakan faktor terpenting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, selain untuk memenuhi tuntutan dasar, gaji juga berfungsi sebagai insentif bagi seluruh karyawan untuk bekerja keras.

2) Hubungan Kerja

Ikatan yang baik dan saling mendukung antar pegawai atau dengan

atasan.

3) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang dan didukung oleh fasilitas dan peralatan yang memadai akan membuat pegawai betah dalam bekerja.

4) Kebijakan dan Administrasi

Adanya penerapan manajemen partisipatif akan membuat karyawan tidak lagi dianggap sebagai objek melainkan sebagai subjek.

5) Penghargaan

Memberikan penghargaan kepada pegawai dapat menjadi pemicu motivasi yang ampuh untuk mendorong kinerja para karyawan.

6) Peluang Untuk Maju

Keinginan pegawai untuk mengembangkan keahlian dalam melakukan pekerjaan.

7) Tanggung Jawab

Kewajiban pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin sesuai dengan arahan yang diterima.

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Siagan (Syafriana, 2017) merupakan sikap hormat, patuh terhadap segala peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, juga kesanggupan melaksanakan kewajiban dan tidak mengelak jika menerima sanksi karena melanggar norma yang berlaku. Hasibuan (Rahmawati et al., 2020) mengartikan disiplin sebagai kesiapan seseorang siap untuk mememenuhi standar dan kebijakan perusahaan. Purba et al., (2023) mengartikan disiplin kerja sebagai kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, dan melaksanakannya tanpa menghindari hukuman berupa pelanggaran terhadap tugas dan persetujuan yang diberikan.

Berdasarkan beberapa definisi disiplin kerja di atas, disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesiapan seorang karyawan dalam mematuhi peraturan di perusahaan dan siap bertanggung jawab apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Berikut beberapa indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (Rahmawati et al., 2020):

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan perusahaan harus jelas. Tujuan pegawai harus sesuai dengan bakatnya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2) Teladan Pimpinan

Keteladanan pemimpin memengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin senantiasa dijadikan contoh dan panutan oleh karyawannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa dapat berupa gaji dan kesejahteraan. Jika balas jasa yang diberikan kepada karyawan maksimal, maka kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan akan bertambah.

4) Keadilan

Keadilan menjadi pendorong atas terwujudnya kedisiplinan. Sifat adil dan memperlakukan sama setiap karyawan dapat menjadi faktor teguhnya kedisiplinan.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk menegakkan kedisiplinan pegawai. Waskat menyarankan agar atasan secara aktif mengawasi perilaku, moralitas, sikap, semangat kerja, dan kinerja pegawai.

6) Sanksi Hukuman

Karyawan akan lebih takut melanggar peraturan perusahaan jika dikenai denda yang berat. Sikap dan perilaku pegawai yang tidak disiplin juga akan menurun.

7) Ketegasan

Dapat menindak tegas pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan konsekuensi yang ditentukan. Pegawai akan menghargai dan mengakui pimpinan yang bersedia mengambil tindakan tegas.

8) Hubungan kemanusiaan

Interaksi interpersonal yang harmonis antara karyawan dapat membantu menjaga kedisiplinan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.		Hasil penelitian

	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pramana & Sudharma, 2013)	menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat (Pratama, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Syafrina, 2017)	Dari penelitian itu menunjukkan hasil variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan..
4.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus (Shofwani & Hariyadi, 2016).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial masing masing variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi secara positif variabel kinerja karyawan Universitas Muria Kudus.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kompensasi dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan wujud perilaku kerja yang ditunjukkan sesuai dengan fungsinya dalam suatu perusahaan (Setiawan, 2013). Kompensasi termasuk ke dalam faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Sutrisno dalam (Pramana & Sudharma, 2013) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang layak tidak hanya memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menumbuhkan keinginan untuk bekerja lebih keras dan memiliki

inisiatif.

Ha: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Megaprint Citra Mandiri

2.3.2 Motivasi dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Motivasi digambarkan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Alhamdi, 2018). Kinerja merupakan suatu keadaan yang diakui dan disampaikan kepada kelompok tertentu guna menentukan tingkat pencapaian suatu hasil (Alhamdi, 2018). Menurut Alhamdi (2018) penelitiannya, mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja seseorang di tempat kerja.

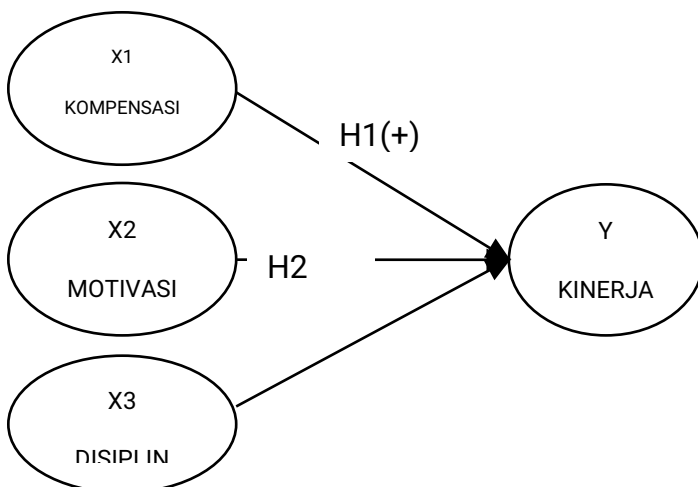
Ha: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan produksi PT Megaprint Citra Mandiri

2.3.3 Disiplin dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan

Pratama (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja seseorang. Mangkunegara (2020) mengartikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. BA Husain (2020), mengartikan disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilakunya.

Ha: Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan produksi PT Megaprint Citra Mandiri

2.4 Kerangka Penelitian



H3 (+)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang disebut juga sebagai penelitian yang menggunakan analisis data numeral (angka) dengan metode statistik (Sudaryana, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Nazir, (Rukajat, 2018) pendekatan deskriptif ialah suatu bentuk metode penelitian yang menyelidiki keadaan terkini suatu kelompok manusia, suatu benda, sistem pemikiran, atau suatu kelas peristiwa.

3.2 Definisi Konsep Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai diartikan sebagai aktivitas pegawai dalam suatu perusahaan yang dilatarbelakangi oleh berbagai alasan, baik internal maupun eksternal, serta hubungan individu dengan organisasi.	<ul style="list-style-type: none">• Kuantitas• Kualitas• Ketepatan Waktu• Kehadiran• Kemampuan Bekerja Sama	1-5
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi mengacu pada uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung	<ul style="list-style-type: none">• Upah dan Gaji• Insentif• Tunjangan• Fasilitas	1-5
Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan yang diberikan kepada	<ul style="list-style-type: none">• Gaji• Hubungan Kerja	1-5

	para karyawan agar semangat dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi Kerja • Kebijakan • Penghargaan • Peluang Untuk Maju • Tanggung Jawab 	
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja digambarkan sebagai kemampuan individu untuk mengikuti semua peraturan di tempat kerja dan norma-norma sosial yang relevan	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan Kemampuan • Teladan Pimpinan • Balas Jasa • Keadilan • Waskat • Sanksi Hukuman • Ketegasan • Hubungan Kemanusiaan 	1-5

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian dilaksanakan di PT Megaprint Citra Mandiri Semarang, di Kawasan Industri Candi, Kota Semarang. Waktu pelaksanaan penelitian yaitu pada bulan November 2023.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini seluruhnya terdiri dari karyawan divisi produksi PT Megaprint Citra Mandiri Semarang. Populasi penelitian ini berjumlah 90 orang. Teknik sampling penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu mencakup seluruh anggota populasi.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengukuran variabel menggunakan instrument penelitian berupa skala. Pengambilan data dilaksanakan di PT Megaprint Citra Mandiri Semarang dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada para karyawan divisi produksi dengan 5 pilihan. Setiap pilihan jawaban memiliki nilai berkisar antara 1-5. Skor yang diberikan pada setiap pernyataan, antara lain seperti berikut: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-ragu (R) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *corrected item total correlation* dengan batas nilai yang didapatkan lebih dari 0,207.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika hasil uji statistik seperti berikut:

1. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 instrumen dikatakan andal atau reliabel.
2. Nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 instrumen dikatakan tidak reliabel (Winata, 2022a).

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov akan digunakan dalam penelitian ini untuk uji normalitas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Syarat lolos menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* adalah data yang digunakan dalam penelitian dengan nilai signifikansi > 0,05.

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*, tidak terdapat permasalahan multikolinearitas jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sebaliknya, permasalahan multikolinearitas muncul jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,10 (Ghozali dalam Almunawwaroh, M., & Marlina, 2018).

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah guna mengetahui apakah terdapat ketimpangan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, kemudian jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali dalam

Almunawwaroh, M., & Marlina, 2018). Untuk uji ini peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan rank spearman, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas ditentukan jika nilai signifikansi atau Sig. 2 (2-tailed) > 0,05
- b. Terdapat permasalahan heteroskedastisitas ditentukan jika nilai signifikansi atau Sig. 2 (2-tailed) < 0,05

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial

Untuk mengetahui apakah variabel independen penelitian ini mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, maka digunakan uji parsial. Tingkat signifikansi penelitian ini yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi kurang atau lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen, maka digunakan analisis regresi linear. Berikut persamaan analisis regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berikut penjelasannya:

- Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi kompensasi
- b_2 = Koefisien regresi motivasi kerja
- b_3 = Koefisien regresi disiplin kerja
- X_1 = Variabel kompensasi
- X_2 = Variabel motivasi kerja
- X_3 = Variabel disiplin kerja

3.8.3 Uji Simultan

Tujuan dari uji simultan yaitu untuk memastikan ada atau tidak variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai sig yang didapatkan < dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel independen apabila nilai estimasi koefisien determinasi (R Square) mendekati angka satu. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi (R Square) pada suatu estimasi menjauhi angka satu, maka semakin tidak baik variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Responden Penelitian

4.1.1 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini diadakan di PT Megaprint Citra Mandiri Semarang pada tanggal 8 Desember 2023, dengan subjek penelitian yaitu seluruh karyawan produksi pada PT Megaprint Citra Mandiri. Media penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan google form. Berikut link google form kuesioner penelitian ini <https://forms.gle/UoKsFi7jUVB5e7Ue8>

4.1.2 Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan produksi PT Megaprint Citra Mandiri Semarang. Berikut rincian dari 90 karyawan tersebut berdasarkan jenis kelamin dan usia:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki-laki	47	52,2%
Perempuan	43	47,8%
Total	90	100%

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Persentasi
1	< 30 tahun	72	79,9%
2	31 s/d 40 tahun	16	17,9%
3	> 40 tahun	2	2,2%
	Total	90	100%

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel kinerja, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Analisis yang digunakan yaitu analisis indeks. Menurut Ferdinand (2006), nilai rata-rata skor (indeks) yang dibagi dalam rentang skor dengan menggunakan rumus *three box method* digunakan untuk mengetahui bagaimana responden menjawab variabel independen dan dependen.

$$\text{Batas atas rentang skor} \quad : (\%F*5)/5 = (90*5)/5=90$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} \quad : (\%F*1)/5 = (90*1)/5=18$$

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan rentang 72 dengan skor antara 18-90. Untuk membuat daftar interpretasi indeks, rentang 72 dibagi menjadi tiga bagian menggunakan *three box method*, yang mana menghasilkan rentang masing-masing sebesar 24:

18-42 : Rendah

43-66 : Sedang

67-90 : Tinggi

Penelitian ini menggunakan sistem penilaian dengan skor maksimal 5 dan skor minimal 1. Rumus perhitungan indeks adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = [(\%F1*1) + (\%F2*1) + (\%F3*1) + (\%F4*1) + (\%F5*1)] / 5$$

Keterangan:

F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

F5 : Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

4.1.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X₁)

Analisis deskripsi terhadap variabel kompensasi (X₁). Variabel kompensasi terdiri dari 4 indikator yang diungkapkan oleh Afandi (2018). Berikut hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi:

Tabel 4.3
Hasil Statistik Deskriptif Kompensasi (X₁)

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Gaji	3	44	11	31	1	90	50,6	Sedang
		3	88	33	124	5	253		
2	Insentif	6	32	10	41	1	90	53,8	Sedang
		6	64	30	164	5	269		
3	Tunjangan	58	30	0	2	0	90	25,2	Rendah
		58	60	0	8	0	126		
4	Fasilitas	55	29	4	2	0	90	26,6	Rendah
		55	58	12	8	0	133		
Jumlah							156,2	Rendah	
Rata-rata***							39,5		

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan nilai rata-rata untuk variabel kompensasi sebesar 39,5 dan termasuk ke dalam kategori rendah. Artinya, menurut responden yang merupakan karyawan PT Megaprint Citra Mandiri tidak puas dengan gaji yang ditawarkan.

4.1.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X₂)

Analisis deskriptif terhadap variabel motivasi terhadap (X₂). Variabel motivasi terdiri dari 7 indikator yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017). Berikut hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi:

Tabel 4.4
Hasil Statistik Deskriptif Motivasi (X₂)

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Gaji	3	4	2	10	1	90	34,8	Rendah
		1	6	6	40	5	174		
2	Hubungan Kerja	1	8	6	66	9	90	68,8	Tinggi
		1	1	1	26	45	344		
3	Kondisi Kerja	0	1	1	50	8	90	63,8	Sedang
		0	3	4	20	40	319		
4	Kebijakan Administrasi	0	1	4	62	23	90	75,4	Tinggi
		0	2	1	24	115	377		
5	Penghargaan	2	4	7	11	1	90	37,2	Rendah
		6	5	2	44	5	186		
6	Peluang Untuk Maju	0	7	1	50	22	90	71,4	Tinggi
		0	1	3	20	110	357		

			4	3	0				
7	Tanggung Jawab	0	1	3	58	28	90	76,6	Tinggi
		0	2	9	23 2	140	383		
Jumlah								428	Sedang
Rata-rata***								61,1	

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan nilai rata-rata untuk variabel motivasi sebesar 61,1 dan termasuk ke dalam kategori sedang. Artinya, responden memiliki motivasi yang cukup untuk melakukan pekerjaan sebagai karyawan produksi.

4.1.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel disiplin kerja (X3). Variabel disiplin kerja terdiri dari 8 indikator yang diungkapkan oleh Hasibuan (Rahmawati et al., 2020). Berikut hasil analisis deskriptif untuk variabel disiplin kerja:

Tabel 4.5

Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (X3)

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Tujuan dan Kemampuan	0	2	14	55	19	90	72,2	Tinggi
		0	4	42	220	95	361		
2	Teladan kepemimpinan	0	1	9	52	18	90	69,4	Tinggi
		0	2	27	208	90	347		
3	Balas Jasa	1	2	12	41	10	90	60,6	Sedang
		1	5	36	164	50	303		
4	Keadilan	0	5	4	54	27	90	74,6	Tinggi
		0	1	12	216	13	373		

			0			5			
5	Waskat	0	1	7	37	45	90	79,2	Tinggi
		0	2	21	148	225	396		
6	Sanksi Hukuman	0	1	4	56	29	90	76,6	Tinggi
		0	2	12	224	145	383		
7	Ketegasan	0	3	4	45	38	90	77,6	Tinggi
		0	6	12	180	190	388		
8	Hubungan Kemanusiaan	1	1	5	34	49	90	79,8	Tinggi
		1	2	15	136	245	399		
Jumlah							590	Tinggi	
Rata-rata***							73,75		

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan nilai rata-rata untuk variabel disiplin kerja sebesar 73,75 dan termasuk ke dalam kategori tinggi. Artinya, responden memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam mematahui peraturan perusahaan.

4.1.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (Mathis & Jackson, 2006). Berikut hasil analisis deskriptif untuk variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.6

Hasil Statistik Deskriptif Kinerja (Y)

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Kuantitas	0	1	4	61	24	90	76,6	Tinggi
		0	2	12	244	120	385		
2	Kualitas	0	1	5	47	37	90	78	Tinggi
		0	2	15	188	185	390		

3	Ketepatan Waktu	1	55	7	21	6	90	49,2	Sedang
		1	110	21	84	30	246		
4	Kehadiran	5	46	9	17	13	90	51,4	Tinggi
		5	92	27	68	65	257		
5	Kerja Sama	1	2	2	45	40	90	78,2	Tinggi
		1	4	6	180	200	391		
Jumlah								333,4	Sedang
Rata-rata***								66,68	

Keterangan:

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah * dibagi dengan 5 (tingkat skor)

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan nilai rata-rata untuk variabel kinerja sebesar 66,68 dan termasuk ke dalam kategori sedang. Artinya, kinerja karyawan produks pada PT Megaprint Citra Mandiri berada pada kategori sedang.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Berdasarkan rtabel penelitian dengan rumus $df = 90$ (jumlah responden) – $2 = 88$, maka didapatkan rtabel yaitu 0,207. Hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa seluruh item pada skala kinerja, skala kompensasi, skala motivasi, dan skala disiplin dikatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* yang didapatkan lebih dari 0,207.

Tabel 4.7

Rtabel

Df = (n-2)	Tingkat Signifikansi 5% (0.05) Two Tailed
85	0,2108
86	0,2096
87	0,2084
88	0,2072
89	0,2061
90	0,2050

Tabel 4.8
Uji Validitas Skala Instrumen

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian			
Variabel Penelitian	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	.395	Valid
	Y1.2	.264	Valid
	Y1.3	.551	Valid
	Y1.4	.490	Valid
	Y1.5	.437	Valid
Kompensasi	X1.1	.504	Valid
	X1.2	.562	Valid
	X1.3	.630	Valid
	X1.4	.463	Valid
Motivasi	X2.1	.281	Valid
	X2.2	.518	Valid
	X2.3	.596	Valid
	X2.4	.373	Valid
	X2.5	.322	Valid
	X2.6	.495	Valid
	X2.7	.445	Valid
Displin	X3.1	.481	Valid
	X3.2	.478	Valid
	X3.3	.365	Valid
	X3.4	.435	Valid
	X3.5	.346	Valid
	X3.6	.472	Valid
	X3.7	.466	Valid
	X3.8	.431	Valid

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil *cronbach's alpha* variabel kinerja, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai nilai lebih dari 0,60, maka hasil uji reliabilitas dapat dikatakan andal. Berikut hasil uji reliabilitas pada masing-masing skala:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Skala Kinerja

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian		
Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	.656	Reliabel
Kompensasi	.724	Reliabel
Motivasi	.694	Reliabel
Disiplin	.733	Reliabel

4.3 Teknik Analisis

4.3.1 Uji Normalitas

Pada uji normalitas yang telah dilakukan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,155 > 0,05$ maka dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas yang telah dilakukan melalui SPSS:

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35814883
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.080
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11

Uji Multikolinearitas Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.048	2.133		2.835	.006		
	Kompensasi	.262	.112	.232	2.340	.022	.815	1.228
	Motivasi	.224	.102	.264	2.202	.030	.558	1.792
	Disiplin	.144	.074	.217	1.961	.053	.650	1.539

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4.11 di atas dapat menggambarkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Dari hasil tabel di atas disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel independen.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12

Uji Heteroskedastisitas Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin

Correlations						
			Kompensasi	Motivasi	Disiplin	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.374**	.176	.039

		Sig. (2-tailed)	.	.000	.096	.713
		N	90	90	90	90
	Motivasi	Correlation Coefficient	.374**	1.000	.477**	.004
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.973
		N	90	90	90	90
	Disiplin	Correlation Coefficient	.176	.477**	1.000	-.022
		Sig. (2-tailed)	.096	.000	.	.836
		N	90	90	90	90
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.039	.004	-.022	1.000
		Sig. (2-tailed)	.713	.973	.836	.
		N	90	90	90	90
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen atau Sig. (2-tailed) > 0,05, berarti tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji Parsial dan Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 4.13

Uji Parsial Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.469	1.035		13.980	.000
	Kompensasi	.444	.111	.393	4.010	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.154	.145	2.635
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai sig pada tabel hasil uji parsial variabel kompensasi terhadap kinerja yaitu 0,000 dan < 0,05. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kemudian pada tabel 4.14 didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,154 atau 15,4% yang artinya variabel kompensasi memengaruhi variabel kinerja sebesar 15,4%

4.4.2 Uji Parsial dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 4.15

Uji Parsial Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.522	1.897		4.491	.000
	Motivasi	.418	.079	.491	5.292	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel 4.16

Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.233	2.495
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.15 didapatkan nilai sig. 0,000

< 0,05 Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kemudian pada tabel 4.16 didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,241 atau 24,1% yang artinya variabel motivasi memengaruhi variabel kinerja sebesar 24,1%.

4.4.3 Uji Parsial dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Disiplin Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 4.17
Uji Parsial Variabel Disiplin Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.235	2.116		4.364	.000
	Disiplin	.282	.064	.425	4.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.180	.171	2.594

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai sig pada tabel hasil uji parsial variabel kompensasi terhadap kinerja yaitu 0,000 dan < 0,05. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kemudian pada tabel 4.18 didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,180 atau 18% yang artinya variabel disiplin memengaruhi variabel kinerja sebesar 18%

4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.19

Uji Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.048	2.133		2.835	.006
	Kompensasi	.262	.112	.232	2.340	.022
	Motivasi	.224	.102	.264	2.202	.030
	Disiplin	.144	.074	.217	1.961	.053
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel hasil uji analisis regresi linear berganda di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,408 + 0,262X_1 + 0,224 X_2 + 0,144X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta bernilai 6,048 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel variabel independen terhadap variabel dependen.
- Koefisien regresi X1 bernilai positif 0,262. Artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan kuat. Jika skor kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi X2 bernilai positif 0,224. Artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan kuat. Jika skor motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi X3 bernilai positif 0,144. Artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan kuat. Jika skor disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

4.4.5 Uji Simultan

Tabel 4.20

Uji Simultan Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.027	3	75.342	13.054	.000 ^b
	Residual	496.373	86	5.772		
	Total	722.400	89			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi, Motivasi						

Tabel Anova di atas menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi secara simultan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

4.4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21

Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.313	.289	2.402
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi, Motivasi				

Pada tabel uji koefisien determinasi di atas, diketahui nilai *R Square* yang didapat yaitu sebesar 0,313 atau 31,1% , yang artinya variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin memengaruhi variabel kinerja sebesar 31,3% dan 68,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Megaprint Citra Mandiri Semarang

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 90 orang, yang terbagi menjadi 47 orang berjenis kelamin laki-laki dan 43 orang lainnya berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia kurang dari 30 tahun sebanyak 72 orang, renta orang usia

antara 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang, dan kurang dari 40 tahun sebanyak 40 tahun. Berdasarkan hasil uji deskripsi, menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berada pada kategori rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 39,5.

Hasil uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut berarti jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi. Begitupun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan rendah, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan menurun. Kemudian pada hasil uji parsial menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya H_0 diterima atau terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Besaran pengaruh yang diberikan oleh kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 yaitu sebesar 15,4% dan 84,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (Ivancevich et al., 2006), kompensasi termasuk ke dalam kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar kehidupan manusia, seperti makan dan minum. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar tersebut, manajer harus memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan fisiologis. Hasil penelitian Jufrizen (2018) mendukung hasil penelitian ini, yang mana kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Pada penelitian ini kompensasi memberikan pengaruh sebesar 15,4% terhadap kinerja karyawan. Diberikannya kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat dan etos kerja seseorang, yang mana hal tersebut dapat berdampak baik pada kinerja. Kompensasi berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson tersebut dapat masuk ke dalam kategori motivasi. Kompensasi dapat menjadi dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja pada seseorang, sehingga mampu meningkatkan kinerja seseorang.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Megaprint Citra Mandiri Semarang

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 90 orang, yang terbagi menjadi 47 orang berjenis kelamin laki-laki dan 43 orang lainnya berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia kurang dari 30 tahun sebanyak 72 orang, rentang usia antara 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang, dan kurang dari 40 tahun sebanyak 40 tahun. Berdasarkan hasil uji deskripsi, menunjukkan bahwa motivasi karyawan

berada pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 61,1.

Hasil uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan tinggi. Begitupun sebaliknya, jika motivasi karyawan rendah, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan rendah. Hasil uji parsial variabel motivasi pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruh yang diberikan oleh motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel 4.17 yaitu sebesar 24,1% dan 75,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Larasati & Gilang (2016) bahwa motivasi secara parsial, simultan memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (Ivancevich et al., 2006), motivasi termasuk ke dalam kebutuhan dasar, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial. Dengan gaji yang layak tersebut karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan dasar dalam hidupnya. Selanjutnya atasan yang suportif dan rekan kerja yang baik, termasuk ke dalam teori kebutuhan sosial. Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan dapat menimbulkan kerja sama tim yang baik, sehingga memudahkan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kemudian untuk fasilitas kerja yang cukup dan lingkungan kerja yang nyaman termasuk ke dalam teori kebutuhan keamanan. Motivasi termasuk ke dalam faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang sesuai, hubungan kerja yang baik, adanya *reward* atau penghargaan, merupakan beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi seseorang (Sedarmayanti, 2017).

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Megaprint Citra Mandiri Semarang

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 90 orang, yang terbagi menjadi 47 orang berjenis kelamin laki-laki dan 43 orang lainnya berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia kurang dari 30 tahun sebanyak 72 orang, rentang usia antara 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang, dan kurang dari 40 tahun sebanyak 40 tahun. Berdasarkan hasil uji deskripsi, menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 73,75.

Hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin disiplin seorang karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil uji parsial variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Sig yang diperoleh pada tabel 4.18 yaitu $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima. Besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin terhadap kinerja berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 4.19 didapatkan nilai 0,180 atau sebesar 18% dan 82% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian Purnawijaya (2019) menunjukkan hasil yang relevan dengan penelitian ini yaitu kedisiplinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (Ivancevich et al., 2006), disiplin kerja termasuk ke dalam teori kebutuhan keamanan. Kedisiplinan yang tercipta dari setiap karyawan dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap kondisi dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, terjadinya perubahan kecil pada disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnawijaya, 2019).

Kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial menggambarkan disiplin kerja (Hasibuan (Rahmawati et al., 2020)). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang adalah kedisiplinan kerja. Karyawan yang disiplin dalam bekerja, selalu mengikuti aturan dan memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan (Setiawan, 2013). Bentuk-bentuk kedisiplinan karyawan dapat berupa tidak menunda pekerjaan dan ataupun menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kedisiplinan dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik, apabila karyawan memiliki pemimpin yang dapat dijadikan sebagai teladan dalam kedisiplinan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan penelitian di atas, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan, antara lain:

- a. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis linear berganda dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan pun meningkat.

- b. Variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan dapat diperoleh dari motivasi dalam diri karyawan yang tertarik akan tugas yang diberikan.
- c. Variabel disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan rasa aman dan aman, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat dengan adanya rasa aman dalam bekerja.
- d. Variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan kurang optimalnya hasil penelitian. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini tidak menghimpun keterangan lama bekerja dan status pernikahan, sehingga tidak ada gambaran bagaimana tingkat perbedaan kinerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang ada dalam penelitian ini.
- b. Kurangnya pemahaman responden dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan kejujuran dalam mengisi kuesioner, sehingga memungkinkan hasilnya kurang akurat.
- c. Penelitian ini masih belum sempurna, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih baik dalam mengerjakan penelitian yang serupa.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini, berikut saran yang diberikan:

- a. Diharapkan bagi PT Megaprint Citra Mandiri dapat memberikan perhatian terhadap karyawannya, terutama dalam hal pemberian kompensasi, fasilitas, dan jenjang karir yang jelas. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan, kinerja para karyawan pun akan semakin baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik penelitian yang sama, diharapkan agar dapat memperdalam permasalahan dan memperdalam

indikator agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.

5.4 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan tersebut berikut implikasi manajerial dalam penelitian ini:

1. Bagi PT Megaprint Citra Mandiri Semarang terutama divisi manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkan kebutuhan para karyawan terutama dalam hal kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi perusahaan. Mengevaluasi dan meningkatkan kebutuhan para karyawan secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja serta tujuan perusahaan akan tercapai.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang paling memengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan dari hasil penelitian ini perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan kompensasi para karyawan menjadi lebih layak.