

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIMBA AIUEO.

Tukidi<sup>1</sup>, Ida Adhani<sup>2</sup>, Desy Dwi Emilya Sari<sup>3</sup>

STIE Bhakti Pembangunan

[tukidialdin65@gmail.com](mailto:tukidialdin65@gmail.com)<sup>1</sup>; [Adhani.dha25@gmail.com](mailto:Adhani.dha25@gmail.com)<sup>2</sup>; [dwiemilya48@gmail.com](mailto:dwiemilya48@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of compensation, motivation, work discipline on employee performance both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires. In this study, a saturated sample was taken of all biMBA AIUEO employees with a population of 40 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, with analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ),  $t$  test, and  $F$  test. Multiple linear regression analysis produces the equation  $Y = 3.231 + 0.189X_1 + 0.473X_2 + 0.099X_3$  obtained a coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.946 or 94.6%, meaning that the coefficient of determination of employee performance variables is explained by the variables compensation, motivation, work discipline. Meanwhile, the remaining 6.4% is explained by other variables not explained in this study. The results of the  $t$  test show that the compensation variable ( $X_1$ ) obtained  $t$  of 2.289 which is smaller than  $t$  2.0280 with a significance level of 0.028 which is smaller than 0.05, the motivation variable ( $X_2$ ) obtained  $t$  of 4.495 which is greater than  $t$  2.0280 with the level significant 0.000 is greater than 0.05, the work discipline variable ( $X_3$ ) obtained  $t$  of 1.202 is greater than  $t$  table 2.0280 with a significance level of 0.237 greater than 0.05. So the compensation variable ( $X_1$ ) has a partial effect on the employee performance variable ( $Y$ ), the motivation variable ( $X_2$ ) has a partial effect on the employee performance variable ( $Y$ ), the work discipline variable ( $X_3$ ) has a partial effect on employee performance ( $Y$ ). The results of the  $F$  test show that the  $F$ count value of 210.631 is greater than the  $F$ table of 2.84 with a significant value of 0.00. The significance value is smaller than 0.05. This means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between compensation ( $X_1$ ), motivation ( $X_2$ ) and work discipline ( $X_3$ ) on the performance of biMBA AIUEO employees ( $Y$ ).*

**Keywords:** Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan biMBA AIUEO yang jumlah populasi sebanyak 40 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji  $t$ , dan uji  $F$ . Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $Y = 3,231 + 0,189X_1 + 0,473X_2 + 0,099X_3$  diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,946 atau 94,6%, berarti koefisien determinasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variable kompensasi, motivasi, disiplin kerja. Sedangkan sisahnya 6,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variable kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t$  sebesar 2,289 lebih kecil dari  $t$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05, variable motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,495 lebih besar dari  $t$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05, variable disiplin kerja ( $X_3$ ) diperoleh  $t$  sebesar 1,202 lebih besar dari  $t$  tabel 2,0280 dengan taraf signifikan 0,237 lebih besar dari 0,05. Maka variable kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variable kinerja karyawan ( $Y$ ), variable motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variable kinerja karyawan ( $Y$ ), variable disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji F menunjukan bahwa nilai Fhitung sebesar 210,631 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,84 dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Nilai signifikansitersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) biMBA AIUEO.

**Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

## INTRODUKSI

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Rahman et al., (2020) Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan, diperlukan unit-unit manajemen profesional yang dapat mengenal setiap permasalahan tenaga kerja dan serta dapat memecahkan setiap permasalahannya. Hal ini sangat penting untuk membangun hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja demi kemajuan perusahaan. Meningkatkan kinerja para karyawan, suatu perusahaan dapat menemukannya dengan beberapa cara seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan, adanya motivasi dari perusahaan untuk karyawannya, dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal tersebut diharapkan para karyawan bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

Kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi, dengan adanya kompensasi dari organisasi diharapkan karyawan dapat bekerja dengan optimal dan karyawan berusaha mendapatkan prestasi kerja sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan. Menurut Mujannah dalam Parmin et al. (2024) kompensasi merupakan pendapatan yang didapat karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi finansial maupun non finansial diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Studi tentang program gaji dan insentif juga menunjukkan bahwa pengakuan berdampak positif pada kinerja baik hanya pemberian penghargaan maupun dihubungkan dengan penghargaan finansial. Pemberian kompensasi masih menerapkan sistem yang tradisional yang berdasarkan dari tingkat golongan, pangkat dan senioritas. Sistem ini dirasakan kurang adil dikarenakan karyawan yang bekerja dengan optimal dan berusaha mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang sama dengan karyawan yang bekerja hanya memenuhi dan menjalankan tugasnya. Menurut Robbins dalam Arifudin, (2020) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Sebagai sebuah lembaga Pendidikan biMBA AIUEO selalu berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan reputasinya. Namun dalam upaya menciptakankinerja karyawan biMBA AIUEO. Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor pertama yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah faktor kompensasi. Fonomena kompensasi di Lembaga Pendidikan biMBA

AIUEO menurunnya kinerja karyawan karena pemberian insentif atau bonus seperti cuti, uang kerajinan, dan BPJS dihapuskan sehingga karyawan menjadi tidak semangat lagi dalam bekerja. Sedangkan faktor yang kedua adalah faktor motivasi. Fenomena motivasi di lembaga Pendidikan BiMBA AIUEO disebabkan kurangnya pemberian motivasi antara atasan kepada karyawan sehingga masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan, beberapa karyawan masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, dan juga adanya kurang semangat yang ada pada diri karyawan itu sendiri. Dan faktor yang ketiga adalah disiplin kerja. Tidak hanya berfokus tentang kompensasi, motivasi, aspek terpenting dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari penerapan kedisiplinan perusahaan terhadap para karyawan. Peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan sudah sangat jelas dengan tujuan membatasi dan mengurangi masalah akibat perilaku tidak disiplin dalam bekerja. Berkaitan dengan tingkat kedisiplinan, yang terjadi di Lembaga Pendidikan Bimba AIUEO yaitu masih banyaknya karyawan yang datang terlambat. Absensi keterlambatan adalah contoh yang sering mengurangi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu penerapan kedisiplinan pada perusahaan menjadi tingkat terpenting yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku tidak disiplin serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

## TINJAUAN LITERASI

### Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari Bahasa Perancis kuno, yaitu "*management*", yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat diartikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai sasaran efisien dan efektif. Menurut Firmansyah dalam Adhani & Istiqomah (2023) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Sarinah dan Mardelena dalam Tukidi et al. (2024) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susiawan dan Muhiid dalam Deci Rahakbauw et al. (2024) sumber daya manusia (*human resources*) merupakan asset penting dalam suatu organisasi, baik organisasi, baik dalam organisasi kecil, menengah maupun besar, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta memperthankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Menurut Marlina dalam Rawi Dandono et al. (2024) dalam konteks manajemen, SDM memegang peran strategis untuk kemajuan suatu organisasi. Bahkan majunya teknologi dan sistem informasi saat ini, faktor manusia tetap special bagi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karenanya, SDM perlu dikelola dengan baik sehingga dapat berperan sesuai dengan fungsinya. Itulah sebabnya perlu adanya manajemen SDM. Menurut Samparno edy Sutrisno dalam Yamin et al. (2024) bahwa manajemen SDM merupakan bidang strategi dan dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut T. Hani Handoko dalam Rizal *et al.*, (2021) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Menurut penelitian Nasurdinetal.,(2020),Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, atas kesediaan karyawannya untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan itusendiri.

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Robert dalam Sofyan,(2020) diambil dari istilah *Latin maver*, berarti “pindah”, dalam konteks sekarang motivasi adalah “*proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan*”. Para manager perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu para karyawan menuju sasaran organisasi. Menurut Robbins dalam Arifudin, (2020) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

### **Pengertian Disiplin**

Menurut Partika *et al.*, (2020) Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketntuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

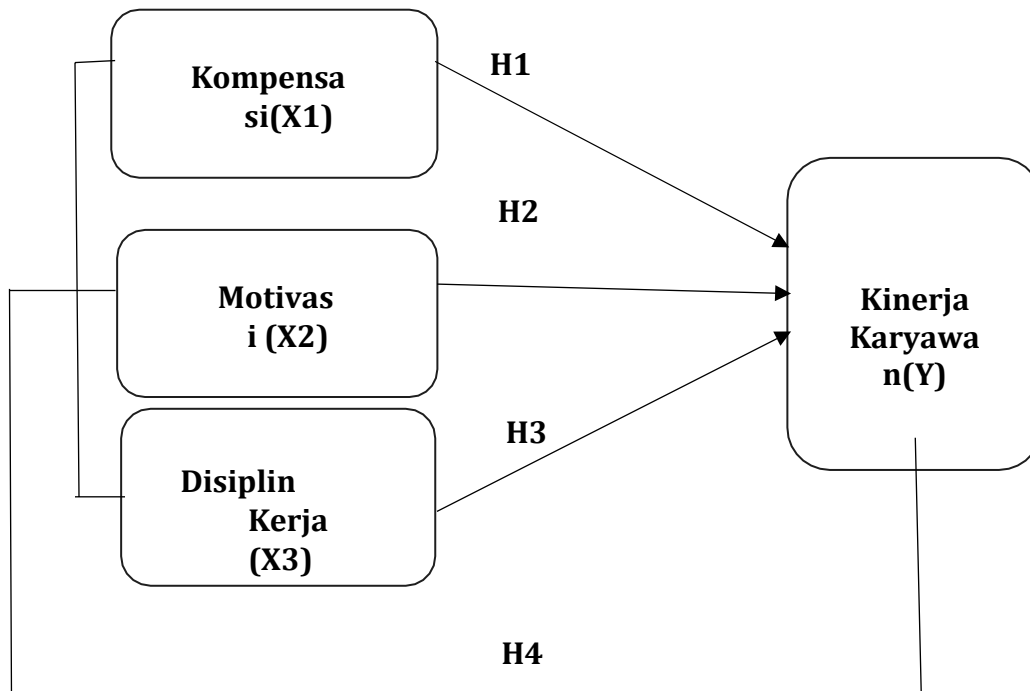
Menurut Nasurdinetal, (2020) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan mencerminkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Menurut Nuruzzaman *et al.*, (2021) Kinerja merupakan suatu hasil dari output karyawan pada suatu perusahaan, dimana hal ini menjadi permasalahan utama perusahaan dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap tanggung jawab nya apakah seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan, Ratna & Siregar, (2022) bahwa Kinerja merupakan tentang pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja hendaknya dicoba secara kolaboratif serta kooperatif antara pegawai dan pemimpin organisasi, dan lewat uraian dan penjelasan kinerja dalam sesuatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, serta kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja karyawan diukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah diresmikan oleh perusahaan.

### **Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Pada penelitian ini akan dianalisis untuk mengetahui

pengaruh antara variable tersebut terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO sehingga dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Model penelitian yang dibangun ini diharapkan mampu menjelaskan baik secara teoritis maupun pendekatan hasil- hasil dari penelitian terdahulu, sehingga kerangka pemikiran teoritis yang diajukandalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah sendiri

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:99) Hipotesis adalah solusi tidak tetap terhadap rencana masalah pemeriksaan, yang telah dinyatakan sebagai kalimat pertanyaan. Diduga bersifat sementara karena tanggapan yang diberikan bergantung padaspekulasi yang berlaku, bukan realitas observasional yang didapat dari berbagai informasi. Hasil, spekulasi dapat dinyatakan sebagai solusi hipotetis untuk definisi masalah pemeriksaan, bukan tanggapan yang tepat berdasarkan informasi.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
H01 : Kompensasi Tidak berpengaruh signifikan terdapat kinerjakaryawan biMBA AIUEO secara persial.  
Ha1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO secara persial.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
H02 : Disiplin Tidak berpengaruh signifikan terdapat kinerjakaryawan biMBA AIUEO secara persial.  
Ha2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywanbiMBA AIUEO secara persial.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
H03 : Motivasi Tidak berpengaruh signifikan terdapat kinerjakaryawan

- biMBA AIUEO secara persial.
- Ha3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO secara persial.
4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan
- H04 : Kedisiplinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan biMBA AIUEO secara simultan.
- Ha4 : Kedisiplinan, Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan biMBA AIUEO secara simultan.

## METODOLOGI

### Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer Menurut Sugiyono dalam Yamin et al. (2023) data primer yaitu sumber data yang langsung diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan atas pilihan jawaban yang telah tersedia, yang sesuai dan dianggap benar.
- 2) Data Sekunder Menurut Sugiyono dalam Rawi Dandono & Jesslyne (2023) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, atau merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber, mulai dari data yang tersedia dalam perusahaan tempat penelitian, buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan materi kajian yaitu analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Unit Analisa Data

Dalam penelitian ini yang menjadi unit penelitian adalah biMBA AIUEO yang berlokasi di Jalan Tangkas Raya Permai NO. 44 Rt.002/Rw.002 Kel. Petungkans Selatan, Kec. Pesanggrahan, Kota. Jakarta Selatan, DKI Jakarta 2270.

### Metode Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data, penulis menyusun skripsi ini menggunakan dua macam metode penelitian, yaitu:

- 1) Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah suatu metode untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan kajian teori dan sumber lain seperti buku teks, jurnal, publikasi ilmiah dan lain-lain.

- 2) Penelitian lapangan

Penelitian lapangan (*field research*), yaitu metode dimana peneliti mengumpulkan data secara langsung berupa kuesioner. Menurut Sugiyono dalam Albiansyah et al. (2024) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab berdasarkan pengalamannya. Survei ini dilakukan berdasarkan indikator yang diidentifikasi untuk setiap variabel sesuai dengan tujuan penelitian. Metode survey ini dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di AIUEO-biMBA.

### Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau

sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan biMBA AIUEO dengan jumlah karyawan 40 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono dalam Andriani et al. (2023) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan biMBA AIUEO yang jumlah populasi sebanyak 40 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono dalam Rahayu et al. (2023) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

### Metode Pengukuran

Dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode pengukuran *Likert*. Menurut Sugiyono (2019:146) Skala *Likert* mengukur sikap, pendapat, dan persepsi tentang seseorang atau sekelompok orang. Skala *Likert* ini dibuat dalam bentuk tabel sesuai dengan kondisi yang telah peneliti jelaskan tentang fenomena sosial. Skala interval yang memberikan poin atau skor dari level terendah (1) ke level tertinggi (5) berfungsi sebagai ukuran untuk data variabel.

**Tabel Skala Likert**

No	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017:135).

## HASIL

### Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif yang artinya mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan. Pada penelitian ini, dilakukan atas empat variabel yaitu Kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilakukan pada 40 responden, dimana seluruh responden menjawab keseluruhan kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti. Setiap variabel diukur secara terpisah menggunakan kuesioner dengan alat ukur bernama skala *likert* dengan opsi jawaban yang sama untuk setiap jawaban variabelnya.

**Tabel Instrument Skala Likert**

No	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017:135)

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

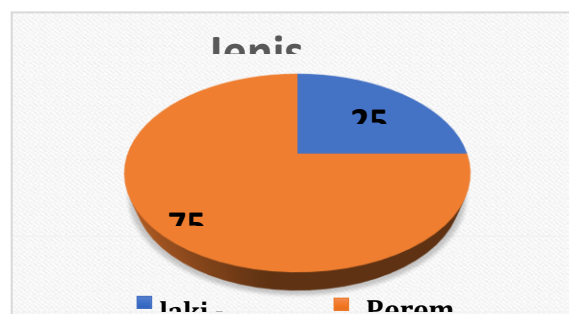
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data ini diperoleh presentase responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel dan gambar berikut:

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	25.0	25.0	25.0
	Perempuan	30	75.0	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

**Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Sumber data: Data Primer yang telah diolah (2023).

Dari hasil tabel dan gambar dapat dinyatakan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang dengan persentase 25% dan responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase 75% yang dilakukan terhadap 40 orang responden.

### Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, terdiri atas empat kelompok, yaitu kelompok < 25 tahun, 26-30 tahun, 31-45 tahun dan > 46 tahun. Hasil analisis data ini diperoleh presentase responden berdasarkan usia disajikan pada tabel dan gambar berikut:

#### **Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

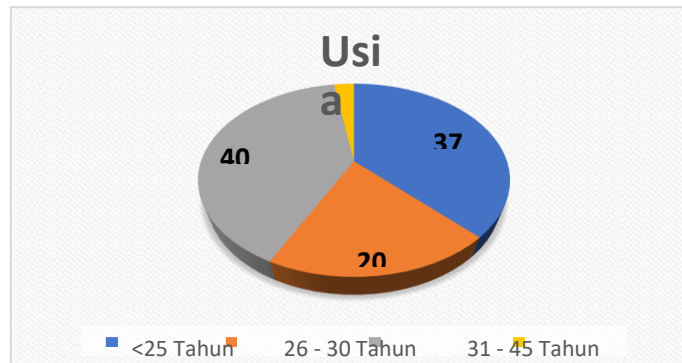
Usia



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	15	37.5	37.5	37.5
	>45 Tahun	1	2.5	2.5	40.0
	26 - 30 Tahun	8	20.0	20.0	60.0
	31 - 45 Tahun	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

### Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber data: Data Primer yang telah diolah (2023).

Dari hasil tabel 4.3 dan gambar 4.3 dapat dinyatakan bahwa responden berdasarkan usia < 25 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 37%, 26-30 tahun sebanyak 8 dengan persentase 20%, 31-45 tahun sebanyak 16 dengan persentase 40% dan > 46 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3% yang dilakukan terhadap 40 orang responden.

### Berdasarkan Pendidikan Terakhir

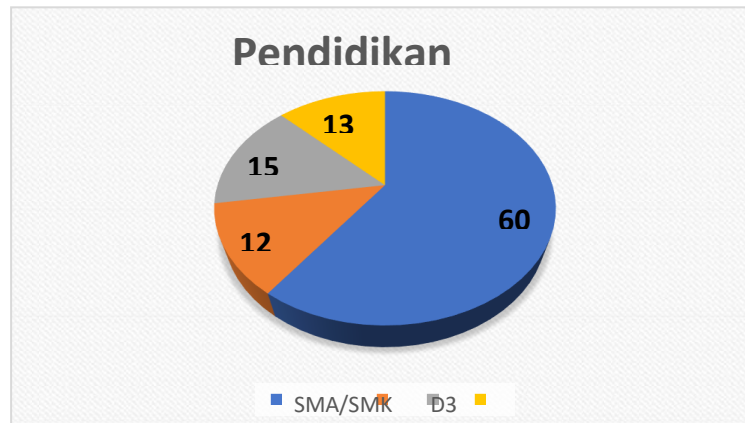
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, terdiri atas tiga kelompok, yaitu kelompok SMA/SMK, D3 dan S1. Hasil analisis data ini diperoleh persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.4 dan gambar 4.4 berikut:

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	12.5	12.5	12.5
	S1	6	15.0	15.0	27.5
	S2	5	12.5	12.5	40.0
	SMA/SMK	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

### Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber data: Data Primer yang telah diolah (2023).

Dari hasil tabel dan gambar dapat dinyatakan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 24 orang dengan persentase 60%, D3 sebanyak 5 dengan persentase 12% S1 sebanyak 6 dengan persentase 15% dan S2 sebanyak 5 dengan persentase 12% yang dilakukan terhadap 40 orang responden.

### Uji Instrumen Penelitian Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel.

**Tabel Hasil Uji Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	40	30.00	50.00	44.0000	4.75017
Motivasi	40	30.00	50.00	44.8500	4.38850
Disiplin Kerja	40	30.00	50.00	43.3000	5.93209
Kinerja Karyawan	40	31.00	50.00	43.4500	5.19837
Valid N (listwise)	40				

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji deskriptif di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 40 orang.

- 1) Nilai variabel Kompensasi memiliki nilai terendah 30 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 44.00 dan nilai standar deviasi datanya sebesar 4.75.
- 2) Nilai variabel motivasi memiliki nilai terendah 30 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 44,85 dan nilai standar deviasi datanya sebesar 4,39.
- 3) Nilai variabel disiplin kerja memiliki nilai terendah 30 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 43,30 dan nilai standar deviasi datanya sebesar 5.93.
- 4) Nilai variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah 31 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 43.45 dan nilai standar deviasi datanya sebesar 5.19.

### Uji Validitas

Dalam melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi persyaratan yang ditinjau dari segi validitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ke validan kuesioner dalam

mengumpulkan data. Dasar keputusan dalam uji validitas sebagai berikut:

Jika nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan valid.

Jika nilai  $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan alat bantu program IBM SPSS versi 26.0, karena  $r_{tabel}$  menggunakan product moment nilai  $r_{tabel}$  40responden. Jadi  $r_{tabel}$  product moment dengan 40 reponden senilai 0,304 maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item angket di nyatakan valid. Ringkas hasil uji validitas sebagaimanadata dalam tabel berikut:

**Tabel Hasil Pengujian Uji Validitas**

No.	rhitung Empat Variabel				rtabel N=40	Keterangan
	Kompensa si(X1)	Motivasi (X2)	Disilpin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan(Y)		
1	0,811	0,760	0,771	0,840	0,304	Valid
2	0,826	0,869	0,836	0,916	0,304	Valid
3	0,855	0,834	0,881	0,850	0,304	Valid
4	0,870	0,732	0,843	0,716	0,304	Valid
5	0,832	0,718	0,892	0,754	0,304	Valid
6	0,913	0,927	0,782	0,919	0,304	Valid
7	0,775	0,856	0,921	0,851	0,304	Valid
8	0,837	0,841	0,861	0, 662	0,304	Valid
9	0,870	0,827	0,920	0,572	0,304	Valid
10	0,832	0,410	0,921	0,568	0,304	Valid

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas di atas dari 10 masing-masing item pernyataan pada kuesioner seluruhnya dikatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,304).

### Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas dilakukan melalui uji statistik *Cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas penelitian ini akan dilampirkan dalam tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
1	Kompentensi (X1)	0,955	$> 0,6$	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,930	$> 0,6$	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,962	$> 0,6$	Reliabel
4	Kinerja Guru (Y)	0,935	$> 0,6$	Reliabel

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel untuk setiap item pernyataan menunjukkan nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,6$ , maka indikator atau pernyataan kuesioner adalah reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

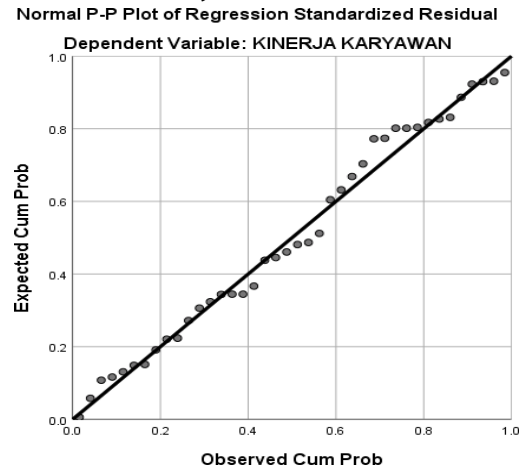
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam

penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel berikut. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar Hasil Uji Normalitas



Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa grafik memberikan polatitik – titik mendekati garis diagonal maka data berdistribusi normal. Sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk dipakai dalam analisis selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan cara menganalisis matriks korelasi antara variabel independen dan perhitungan nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* > 10. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut. Jika nilai *tolerance* ≤ 0,1 dan nilai *VIF* ≥ 10, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.231	1.137		2.842	.007		
	KOMPENSASI	.189	.082	.235	2.289	.028	.142	7.053
	MOTIVASI	.473	.105	.586	4.495	.000	.088	11.359
	DISIPLIN KERJA	.099	.082	.173	1.202	.237	.073	13.776

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

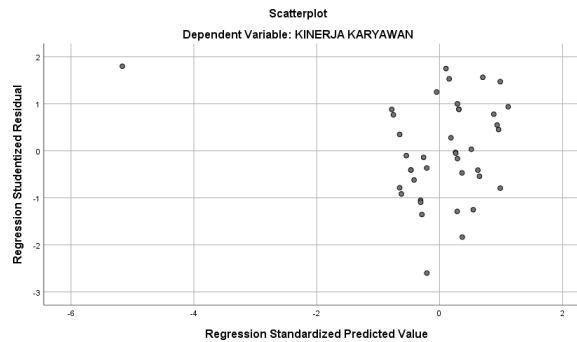
Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 artinya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Hasil VIF menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* < 10 dan memiliki nilai *VIF* < 10 artinya tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dan adanya multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar Hasil Uji Heteroskedastis**



Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Dari gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya autokorelasi yaitu varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya. Pengambilan keputusan Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

- 1)  $dU < DW < 4 - dU$  maka tidak terjadi autokorelasi.
- 2)  $dL < DW < 4 - dL$  maka terjadi autokorelasi.
- 3)  $dL < DW < dU$  atau  $4 - dU < DW < 4 - dL$  maka tidak ada keputusan yang pasti.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.973 <sup>a</sup>	.946	.942	.91139	1.427

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan tabel di atas uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson sebesar 1,427. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah  $n=40$  dan  $K=3$  diperoleh nilai DW tabel  $dL$  1,3384 dan nilai  $dU$  1,6583 sehingga dapat diperoleh nilai  $4-dU$  sebesar 2,3411. Nilai  $dU$  1,6589  $<$  DW 1,427  $<$   $4-dU$  2,3411. Jadi  $dU < DW < 4-dU$  (1,6583  $<$  1,427  $<$  2,3411) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk

mengetahui hubungan antara kompensasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil uji analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.231	1.137		2.842	.007
	KOMPENSASI	.189	.082	.235	2.289	.028
	MOTIVASI	.473	.105	.586	4.495	.000
	DISIPLIN KERJA	.099	.082	.173	1.202	.237

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan tabel 4.10, maka nilai koefisien dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,231 + 0,189X_1 + 0,473X_2 + 0,099X_3$$

Keterangan Y = Kinerja karyawan  
 $a$  = Konstanta  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Motivasi  
 $X_3$  = Disiplin Kerja

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) bernilai 0, maka Y = kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3.231.
- 2) Jika kompensasi (X1) meningkat 1 satuan, motivasi (X2) disiplin kerja (X3) tetap atau 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,189.
- 3) Jika motivasi (X2) meningkat 1 satuan, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X3) tetap atau 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,473.
- 4) Jika disiplin kerja (X3) meningkat 1 satuan, kompensasi (X1) dan motivasi (X2) tetap atau 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,99.

### Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran hubungan yang mengacu pada sekelompok teknik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perilaku variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain, jika tidak terjadi pengaruh maka variabel tersebut independen. Metode koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya atau keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel Penafsiran Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Korelasi sangat rendah
0,20-0,399	Korelasi rendah
0,40-0,599	Korelasi sedang

0,60-0,799	Korelasi kuat
0,80-1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017:135).

**Tabel Hasil Koefisien Korelasi  
Correlations**

		KOMPENSASI	MOTIVASI	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.905**	.922**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
MOTIVASI	Pearson Correlation	.905**	1	.953**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.922**	.953**	1	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.925**	.964**	.948**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

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

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Besarnya korelasi antara Kompensasi (X1) dan Kinerja karyawan (Y) adalah 0,925, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang Korelasi sangat kuat antara Kompensasi (X1) dan Kinerja karyawan (Y) karena interval koefisien 0,80-1,00.
- 2) Besarnya korelasi antara motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) adalah 0,964, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang korelasi sangat kuat antara motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) karena interval koefisien 0,80-1,00.
- 3) Besarnya korelasi antara Disiplin Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,948, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang korelasi kuat antara gaya kepemimpinan (X3) dan kinerja guru (Y) karena interval koefisien 0,80-1,00.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat Koefisien determinasi dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.946	.942	.91139

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Berdasarkan tabel angka *Adjusted R square* atau koefisien determinandari tabel di atas adalah sebesar 0,946. Nilai *adjusted R square* digunakan pada model yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Penggunaan *adjusted R square* bisa mengurangi perubahan nilai R square karena adanya penambahan variabel independen kedalam model. Nilai *adjusted R square* pada tabel sebesar 94.6%. kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh kompensasi(X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 94.6% dengan sisanya 6,4% dijelaskan oleh variabel lainyang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Uji t (uji parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi 5% dan  $t_{tabel} = t(a/2; n - k - 1) = t(0,025; 40-3-1) = t(0,025; 36)$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,0280. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Hasil analisis regresi guna menguji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji t (uji parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.231	1.137		2.842	.007
KOMPENSASI	.189	.082	.235	2.289	.028
MOTIVASI	.473	.105	.586	4.495	.000
DISIPLIN KERJA	.099	.082	.173	1.202	.237

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Pada tabel hasil uji t menunjukkan:

- 1) Hasil pengujian hipotesis kompensasi (X1) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,289 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$ 1 diterima dan  $H_a$ 1 ditolak. Dengan demikian disiplin kerja (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada biMBA AIUEO.
- 2) Hasil pengujian hipotesis motivasi (X2) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,495 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima. Dengan demikian motivasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada biMBA AIUEO.
- 3) Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja (X3) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 1,202 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,237 lebih besardari 0,05, maka  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima. Dengan demikian disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada biMBA AIUEO.
- 4) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$ ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 5) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).



### Uji F (uji simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara serentak atau simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

**Tabel Hasil Uji F (uji simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.872	3	174.957	210.631	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29.903	36	.831		
	Total	554.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber data: Data primer yang telah diolah melalui IBM SPSS versi 26.0.

Dengan melihat tabel 4.15 dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$   
Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 210,631 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,84.
- 2) Signifikansi  $< 0,05$   
Signifikansi sebesar 0,00. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) biMBA AIUEO.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) biMBA AIUEO, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel kompensasi menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,289 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian disiplin kerja (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada biMBA AIUEO.
- 2) Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel motivasi menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,495 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian motivasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada biMBA AIUEO.
- 3) Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel disiplin kerja menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 1,202 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,237 lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada biMBA AIUEO.
- 4) Uji F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui variabel kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 210,631 dengan signifikansi sebesar 0.000 kurang dari 0.05. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Analisis pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) biMBA AIUEO

- 5) Besarnya korelasi antara Kompensasi (X1) dan Kinerja karyawan (Y) adalah 0,925, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang Korelasi sangat kuat antara Kompensasi (X1) dan Kinerja karyawan karena interval koefisien 0,80-1,00.
- 6) Besarnya korelasi antara motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) adalah 0,964, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang korelasi sangat kuat antara motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) karena interval koefisien 0,80-1,00.
- 7) Besarnya korelasi antara Disiplin Kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,948, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang korelasi kuat antara gaya kepemimpinan (X3) dan kinerja guru (Y) karena interval koefisien 0,80-1,00.
- 8) Hasil pengujian hipotesis kompensasi (X1) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,289 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_01$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Dengan demikian disiplin kerja (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada biMBAIUEO.
- 9) Hasil pengujian hipotesis motivasi (X2) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,495 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,000 lebih besar dari 0,05, maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian motivasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada biMBAIUEO.
- 10) Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja (X3) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 1,202 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,0280 dengan taraf signifikan 0,237 lebih besar dari 0,05, maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada biMBAIUEO.
- 11) Nilai *adjusted R square* pada tabel sebesar 94.6%. kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 94.6% dengan sisanya 6,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan diharapkan mampu terus memberikan kompensasi kepada karyawan agar kedepannya perusahaan memiliki aset yang unggul, karena karyawan merupakan SDM yang dapat berkembang dan merupakan aset perusahaan yang mampu mendukung jalannya operasional dan kinerja karyawan.
- 2) Bagi perusahaan diharapkan mampu selalu berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan agar produktivitas karyawan dapat berjalan dengan baik.
- 3) Bagi perusahaan diharapkan mampu menganalisis motivasi pegawai agar kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan sehingga perusahaan dapat menjalankan operasionalnya tanpa hambatan.
- 4) Bagi perusahaan diharapkan mampu mendukung jalannya penelitian dalam melakukan analisis SDM agar perusahaan mendapatkan masukan lebih banyak tentang kebutuhan SDM selain variabel pada penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

## Daftar Pustaka

- Adhani, I., & Istiqomah. (2023). PENGARUH E-COMMERCE DAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN UNTUK BERWIRSAHA DI ITC CIPULIR SELAMA MASA PANDEMIC COVID19. *ARBUS*, 1(1), 1-12.
- Albiansyah, Adji, S. B., & Azhar, A. (2024). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Kualitas Jaringan Internet Terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Indihome di PT Telkom Indonesia Tbk Wilayah Rt 08 Rw 02 Petukangan Selatan Jakarta Selatan. *MRB*, 1(2).
- Andriani, D., Arya Wardana, M., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). ANALISIS PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN KEBUN SEHAT JSR. *MRB*, 1(1).
- Deci Rahakbauw, O., Nugraha, R., & Bhakti Pembangunan, S. (2024). ANALISIS PENGARUH HARGA (PRICE), SUASANA TOKO (STORE ATMOSPHERE), DAN CITA RASA (TASTE) TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN TOKO KOPI SEDUH PESANGGRAHAN JAKARTA SELATAN. *MRB*, 1(2).
- Parmin, Y., Bhakti, S., & Yohanes, P. (2024). ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR NUSA JAKARTA. *MRB*, 1(2).
- Rahayu, S., Yudha, I., Putra, P., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). ANALISIS PENGARUH LABA BERSIH, ARUS KAS OPERASI DAN STRUKTUR MODAL TERHADAP DIVIDEN KAS PADA PERUSAHAAN SEKTOR BARANG KONSUMEN PRIMER YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2017-2021.
- Rawi Dandono, Y., & Jesslyne. (2023). ANALISA PENGARUH CURRENT RATIO (CR), NET PROFIT MARGIN (NPM), DEBT TO EQUITY RATIO (DER) DAN EARNING PER SHARE (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk PERIODE 2014-2020 PER KUARTAL. *MRB*, 1(1).
- Rawi Dandono, Y., Nabilah, R., & STIE Bhakti Pembangunan, D. (2024). (EPS) TERHADAP HARGA SAHAM PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk PERIODE 2014-2020 PER KUARTAL. *MRB*, 1(2).
- Tukidi, Adhani, I., Maulida Antika, R., & Bhakti Pembangunan, S. (2024). Pengaruh Content Marketing Tiktok Affiliate, Live Streaming dan Diskon Harga di Tiktok Shop Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare (Studi Kasus di Jakarta Selatan). *MRB*, 1(2).
- Yamin, M., Pertiwi, N. I., Stie, D., & Pembangunan, B. (2023). ANALISIS PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN MANAJERIAL, STRUKTUR KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL DAN PROFITABILITAS TERHADAP KONSERVATISME AKUNTANSI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI DASAR DAN KIMIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2017-2020.
- Yamin, M., Ramadhani, Y., & Bhakti Pembangunan, S. (2024). MANUFAKTUR SEKTOR BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2018-2022. *ARBUS*, 1(2).  
[www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166-176.
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal Of Business & Management*, 1(1), 1 - 16.
- Endrekson, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Prima Energi Prabumulih. *Jurnal Studi Manajemen Dan Kewirausahaan (Msej)*, 4 (1), 505-519.
- Fitriani, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).  
[Http://Repository.Stei.Ac.Id/8583/](http://Repository.Stei.Ac.Id/8583/)
- Gusti Ratih Pratiwi, Muhammad Yahya Arwiyah(2023). Pengaruh Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Penta Rekeyasa Bandung. Faire Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. The National Conference On Management (Yandi, 2022) And Business (Ncmab) 2018.
- Malawat, R. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan D Pt Surya Unggas Mandiri* (Doctoral Dissertation, Univeristas Komputer Indonesia). <https://Elibrary.Unikom.Ac.Id/Id/Eprint/6140/>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM : Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18 (01), 22 - 38.
- Riadi, Muchlisin. (2020). Populasi Dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan Dan Rumus). Kajian Pustaka. <https://Www.Kajianpustaka.Com/2020/11/Populasi-Dan-Sampel-Penelitian.Html>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi. (2019). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Stie Semarang*. <https://Jurnal3.Stiesemarang.Ac.Id/Index.Php/Jurnal/Article/View/338>
- Sihaloho, Dentina Rosamella (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Pada PT Aplikasi Lintasarta Jakarta Barat. Skripsi. Jakarta. STIE Bhakti Pembangunan Jakarta.
- Syanjaya, Dana. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bank Dki Cabang Tanjung Priok)*. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022. <http://Repository.Stei.Ac.Id/8035/3/Bab%20ii.Pdf>
- Tiara, A. (2022). *Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta). <http://Repository.Stei.Ac.Id/9177/>
- Tiara, A. (2022). *Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta). <http://Repository.Stei.Ac.Id/9177/>
- Wulansari, A. L., & Hamid, E. (2022). Analisa Net Profit Margin Dan Debt To Equity Ratio Dalam Menilai Pertumbuhan Laba Pada Pt. Kalbe Farma. Tbk Periode 2016–2020. *Parameter*, 7(2), 337-349. <http://Jurnal.Stietribuana.Ac.Id/Index.Php/Parameter/Article/View/>

210

- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*.  
<https://Greenpub.Org/Jim/Article/View/3>
- Yanti, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality Berastagi).  
<http://Portaluqb.Ac.Id:808/158>