

PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEDAGANG PASAR KAMBOJA

*IGusti Ngurah Agung Oka Satria Wibawa¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : novarini0511@unmas.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. Motivasi adalah suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja adalah salah satu komponen yang menentukan kinerja karyawan, dan kompensasi adalah upah yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penggantian atau pengganti untuk kebutuhan yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIC) untuk menghasilkan hasil yang akurat dan benar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajer dan pemimpin dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan di mana maju mundurnya suatu perusahaan. Salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thomson (Robbins, 2010:264), kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya.

Dalam meningkatkan kinerja para pegawai, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan beberapa cara seperti

kompensasi yang tepat dalam memberikan para bawahannya, motivasi kerja yang diperlukan, dan memberikan kompensasi agar pegawai komitmen melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal ini tersebut diharapkan para pegawai bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

Selain itu, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut (Hasibuan, 2003). "Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan

semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang semakin banyak.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Dahlan & Rauf, 2022). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Oktarina et al., 2022). Menurut Basuki & Sari (2022) disiplin kerja adalah kemauan untuk mengikuti aturan-aturan yang diterapkan dalam organisasi. Definisi disiplin kerja menurut Pranata et al., (2021) adalah kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi SOP yang berlaku dan mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi, melalui disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin kepada organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada disampaikan oleh Basuki & Sari (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fajri et al., (2022) menunjukkan hal yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Arisanti et al., (2019) bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan faktor utama dan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan sebagai individu tentunya memerlukan penghargaan atas kerja yang

mereka lakukan, bentuk penghargaan tersebut salah satunya adalah kompensasi (Lucky et al., 2022). Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Govinda & Mujiati, 2022). Menurut Maharani et al., (2022) kompensasi adalah segala bentuk penghargaan finansial yang diterima karyawan atas kerja yang telah dilakukannya. Selanjutnya menurut Novita et al., (2022) kompensasi adalah imbalan finansial yang diterima seorang karyawan atas prestasi kerja yang dilakukannya. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja diharapkan dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan akan lebih keras dalam menghasilkan kerja untuk organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Adriyanto & Qodariah (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yuliana & Yoyo (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lucky et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Sari (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja terjadi pada berbagai sektor organisasi, salah satunya adalah koperasi. Koperasi adalah lembaga yang bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya, oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting dalam koperasi untuk mencapai tujuan koperasi itu sendiri. Koperasi memiliki berbagai macam jenis, salah satunya adalah Koperasi Simpan

Pinjam atau disingkat KSP. KSP adalah jenis koperasi yang bertujuan untuk mensejahterakan anggota melalui kegiatan simpan pinjam uang yang khusus diperuntukkan hanya untuk anggota koperasi saja. KSP diharapkan dalam menjadi salah satu media bagi anggota untuk melakukan perputaran uang untuk keperluan usaha seperti penambahan modal dan juga menyimpan hasil usaha yang dilakukan.

Salah satu koperasi yang menunjukkan adanya permasalahan kinerja yaitu Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja mengalami masalah yang ditunjukkan pada uraian di bawah ini. Berdasarkan hasil observasi yang didapatkan terhadap data target dan realisasi penyaluran pinjaman atau kredit di Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja periode Mei 2022- februari 2023 disajikan pada Tabel 1.1.

Data Target dan Realisasi Penyaluran Pinjaman (Kredit) Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja periode Mei 2022- Februari 2023

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Mei	Rp. 40.400.000	Rp. 38.210.320	94,58%
Juni	Rp. 32.000.000	Rp. 34.928.000	109,15%
Juli	Rp. 38.000.000	Rp. 17.928.400	47,18%
Agustus	Rp. 27.000.000	Rp. 9.717.300	35,99%
September	Rp. 23.000.000	Rp. 13.080.100	56,87%
Oktober	Rp. 25.400.000	Rp. 17.658.080	69,52%
November	Rp. 29.000.000	Rp. 26.645.200	91,88%
Desember	Rp. 28.400.000	Rp. 24.341.640	85,71%
Januari	Rp. 40.000.000	Rp. 32.436.000	81,09%
Februari	Rp. 41.000.000	Rp. 37.002.500	90,25%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode Mei 2022 – Ferbruari 2023, realisasi penyaluran kredit pada KSP Pedagang Pasar Kamboja hampir tidak pernah mencapai target yang ditetapkan, hanya pada bulan Februari saja realisasi kredit mencapai target. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada KSP Pedagang Pasar Kamboja masih belum maksimal, karena tolak ukur kinerja

karyawan pada sebuah koperasi simpan pinjam adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi target kredit yang ditetapkan.

Selain itu, kinerja karyawan juga harus didukung oleh sikap disiplin karyawan dalam bekerja, salah satunya adalah dari absensi karyawan. Berdasarkan data yang diteliti ternyata kondisi pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja dijumpai masih adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja. Hal ini didasari pada data absensi. Diketahui bahwa permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para pegawai, dilihat dari rata-rata tingkat absensi pegawai periode Mei 2022 - Februari 2023 yang masih berada di atas 3 persen. Menurut Ardana (2012:52) rata-rata tingkat absensi karyawan yang masih ditoleransi adalah dibawah 3%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat absensi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja masih terbilang tinggi. Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja berjumlah kurang lebih 50 orang, namun masih terdapat beberapa fenomena keterlambatan kerja yang diperoleh melalui hasil observasi. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja.

Hasil wawancara lainnya terhadap pegawai, menunjukkan bahwa beberapa dari mereka memiliki pekerjaan lain, sehingga menyebabkan seringnya keterlambatan kerja, seperti data tingkat absensi yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 di atas, bahwa pegawai banyak yang mengalami keterlambatan dan alfa. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak tercapainya target penyaluran kredit disebabkan karena pegawai memiliki pekerjaan lain yang menyebabkan terhambatnya waktu pegawai dalam melakukan penyaluran kredit. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih cenderung rendah.

Selain disiplin kerja, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pegawai mengeluhkan jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan bonus yang setimpal jika berhasil mencapai target penjualan kredit, hal ini menyebabkan pegawai cenderung kurang termotivasi untuk memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa dalam beberapa waktu, pihak koperasi terlambat memberikan kompensasi terhadap karyawan yang telah memenuhi target kerja yang telah ditetapkan, dan kurangnya transparansi sistem penggajian di KSP.

Permasalahan yang ditemukan melalui wawancara terhadap pegawai didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya inkonsistensi. Penelitian yang dilakukan oleh Dirgantara & Hersona (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fajri et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lucky et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Helda et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik

melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Syukron et al., 2022).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Locke & Latham, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi

konsensus kinerja. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Syukron et al., 2022).

Teori ini, relevan dalam melandasi penelitian ini, dikarenakan penetapan tujuan dalam sebuah organisasi tidak bisa dicapai apabila kinerja karyawan tidak baik. Selain itu, kinerja karyawan yang maksimal menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui kinerja mereka, sehingga goal setting theory dapat menjelaskan dengan lebih komprehensif bagaimana seorang karyawan memiliki tujuan. Karyawan dalam sebuah organisasi adalah individu yang memiliki dan menetapkan tujuan, oleh karena itu organisasi harus mampu melakukan manajemen dan memotivasi karyawan agar memiliki tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi

Menurut Kotler dan Keller (2018:196) menyatakan bahwa kepuasan pelanggan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara kinerja (hasil) produk yang diperkirakan terhadap kinerja (atau hasil) yang diharapkan. Jika kinerja dibawah harapan, konsumen tidak puas. Jika kinerja melebihi harapan, konsumen akan puas atau senang.

Disiplin Kerja

Menurut Busro (2018:72) disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Efrem & Hernawan, 2022). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Menurut Lucky et al., (2022) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Novita et al., (2022) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Kinerja

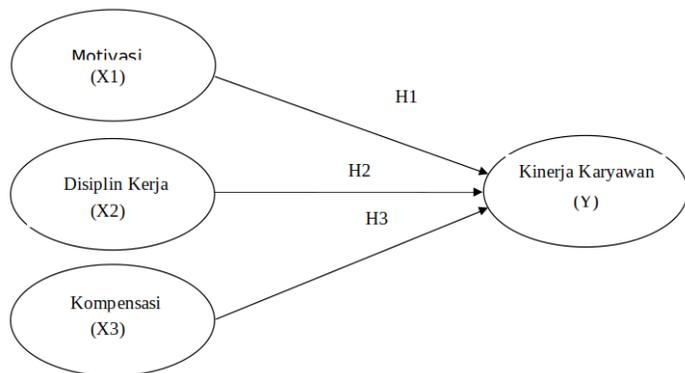
Menurut Sukrispiyanto (2019) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Suwanto et al., (2022 “Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.”

III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Untuk dapat mengetahui lebih rinci mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja, maka dapat dibuat secara skematis model penelitian pada Gambar 3.1 sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIC) untuk menghasilkan hasil yang akurat dan benar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah

regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila koreksi skor faktor dengan skor total positif dan besarnya di antara 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2018:178). Hasil uji validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan adalah *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:47). Ghozali (2018:48) menyatakan bahwa suatu konstruk atau *variable* dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya. Data populasi dikatakan terdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.9 menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan *Variance InflationFactor (VIF)* kurang dari 10 dikatakan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinieritas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya varians yang homogen dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ terhadap *absolute residual (ABS_RES)* secara parsial, maka model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 3

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.622	1.996		-.312	.757
X1	.585	.100	.507	5.831	.000
X2	.359	.121	.314	2.958	.005
X3	.159	.071	.224	2.242	.030

a. Dependent Variable: Y

$$Y = -0,622 + 0,585 X_1 + 0,359 X_2 + 0,159 X_3$$

$\beta_1 = 0,585$. Hal ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,585.

$\beta_2 = 0,359$. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,359.

$\beta_3 = 0,159$. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi 159 kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,160.

Hasil Analisis Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi dependen. Hasil penelitian *Adjusted R²* pada penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,567 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_i dapat diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Menurut Sugiyono (2018) Sugiyono (2018) Syarat Uji F simultan dengan cara. Nilai F-hitung berada pada daerah penolakan H_0 atau nilai sig. $< 0,05$ maka pengaruh adalah signifikan, sedangkan jika nilai F-hitung berada pada daerah penerimaan H_0 atau nilai sig. $> 0,05$ maka pengaruh adalah tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan menunjukkan nilai F hitung

sebesar 42,567 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa :

1. Nilai t-hitung variabel motivasi adalah 5,831 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t-hitung variabel disiplin kerja adalah 2,958 dan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung variabel kompensasi adalah 2,242 dan nilai signifikansi 0,030 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

diterima. Artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rizky, et al., (2023), Tanjung, et al., (2023) dan Fahriza, et al., (2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini diindikasikan oleh mematuhi jam kerja, melaksanakan tugas menyelesaikan tugas, menolak tugas yang tidak sesuai, dan berkoordinasi. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana & Yoyo (2022); Pranata *et al.*, (2021); Basuki & Sari (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini diindikasikan oleh gaji, insentif tunjangan, dan fasilitas dari perusahaan. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Lucky *et al.*, (2022); Govinda & Mujiati (2022); Efrem & Hernawan (2022) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya, jika kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja dan keinginan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. Artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja akan mengalami peningkatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. Artinya semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja akan mengalami peningkatan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. Artinya semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja akan mengalami peningkatan.

SARAN

Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja diharapkan dapat mempertimbangkan beberapa hal yaitu :

1. Pada variabel motivasi indikator rata rata terendah dengan skor X1 3,41 saya mendapatkan pernyataan pengakuan atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja diharapkan memberikan

pengakuan atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik oleh karyawan

2. Pada variabel disiplin kerja indikator rata rata terendah dengan skor X2 3,40 saya selalu berkoordinasi terhadap atasan untuk meminta ijin kerja mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan selalu berkoordinasi terhadap atasan untuk meminta ijin kerja
3. Pada variabel kompensasi pada indikator ata rata terendah dengan skor X2 3,40 sarana fasilitas bekerja sudah memadai mempunyai nilai terendah. Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja diharapkan menyediakan fasilitas bekerja sudah memadai

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, Y., & Qodariah. (2022). Peranan Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianti, A. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita yang Telah Menikah Memiliki Anak Bagian Produksi PT Sukuntex-Spinning). *UNDIP Repository*.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*.

- Basuki, R. B., & Sari, R. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 437-444.
- Dimiyati, & Mudjiono. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud.
- Dirgantara, G., & GW, S. H. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manjemen*.
- Edwin, L. (1968). Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives. *American Institutes for Reaserch*.
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *PROSIDING: Ekonomi dan Bisnis*.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Govinda, I. W., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, GIANYAR. *E-Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1408-1418.
- Latham, G. P., & Locke, E. (1990). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*.
- Lucky, R., Falah, I. N., Pramudia, S., Lubis, Y. A., Yustisiwo, Y., & Sharhana, Z. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Malayu, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marini, H. (2022). Pengaruh Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Penilaian Kinerja, Kepribadian Dan Kreativitas Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*.
- Oktarina, Parella, E., & Josiah, T. (2022). Pengaruh Koordinasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sekincau Kabupaten Lampung Barat. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-II*.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Jakarta. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*, 19-28.
- Robbins. (2010). *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Dacon.
- Saydan, & Sayuti. (2007). *Motivasi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*.
- Yuliana, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo.

PROSIDING: Ekonomi dan Bisnis.