**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MORODADI BERKAH JAYA BOYOLALI**

**Ray Dewangga Pramanaya 1)**

**Suprayitno 2)**

**Sutarno 3)**

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: 1) ray88.angga@gmail.com

 2) suprayitno29@yahoo.co.id

 3) sutarnowignyomartono@gmail.com

***ABSTRACT***

*This research was used to analyze the effect of compensation, work motivation and work discipline on the employee performance of PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali. The total population in this study was 105 employees. The research sample of 83 employees with the sampling technique is proportional cluster random sampling.* *The technique of collecting data is done by using a questionnaire method.* *The results of this study indicate that partially or simultaneously compensation, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance.*

***Keywords****: compensation, work motivation, work discipline, employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini bedampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut maka dalam dunia usaha sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan juga harus mampu membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompensasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi / perusahaan yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintregasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri barang plastik. Dalam beberapa tahun ini telah melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan. Menurut pimpinan perusahaan Morordadi Berkah Jaya Boyolali upaya yang harus dilakukan salah satunya dengan mempertahankan stabilitas perusahaan. Sejalan dengan adanya upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan perekonomian perusahaan terus dilakukan, karena karyawan dan perekonomian yang ada dalam perusahaan merupakan sumber daya dan sumber pendapatan yang paling utama bagi perusahaan. Upaya ini menunjukkan bahwa maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran, sikap, dan keseriusan karyawan saat bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian perusahaan.

Kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014: 68). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya (Hasibuan, 2014: 90). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku disiplin karyawan tentunya akan berdampak pada perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas (Sutrisno, 2016: 89). Kinerja adalah hasil keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 73).

**Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasiterhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Menurut Herman (2009: 6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling,* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

1. **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013: 73) Kinerja adalah hasil keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu kepada kadar pecapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi. persyaratan sebuah pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, namun kinerja tersebut lebih ditekankan pada segi hasil. Menurut Simamora (2004: 109) Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerjaan.

1. **Kompensasi**

Menurut Dessler (2007: 189) Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi menurut Wahjono (2008: 121) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan.

1. **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:115) motivasi kerja juga bisa dikatakan sebagai Proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Adapun perlakuan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan proses awal pemenuhan kebutuhan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi kerja yang diciptakan dalam suatu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu pentingnya motivasi kerja untuk mengertahui seberapa besarnya kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1. **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014: 193).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011: 225).

**HIPOTESIS**

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah faktor penting untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisisasi atau perusahaan (Martoyo 2015: 125). Dalam penelitian Leonardo dan Andreani (2015) diperoleh hasil bahwa H1 diterima sehingga pemberian kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti menarik hipotesis:

H1: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya (Hasibuan, 2014: 90)

 Dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) diperoleh hasil bahwa H2 diterima sehingga motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti menarik hipotesis:

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku disiplin karyawan tentunya akan berdampak pada perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas (Sutrisno, 2016: 89). Dalam penelitian Syafrina (2017) diperoleh hasil bahwa H1 diterima sehingga disiplin kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti menarik hipotesis:

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali.

**METODE PENELITIAN**

**Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali merupakan penelitian survei.

**Jenis dan Sumber Data**

1. **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 23) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali.

1. **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2015: 137) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung melalui responden dengan menggunakan kuesioner.

**Populasi dan Sampel**

* + - 1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah 105 karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali.

* + - 1. **Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:174). Sebagai pedoman dalam pengambilan sampel. apabila subjeknya kurang dari 100 maka yang diambil adalah semuanya, dan apabila subjeknya lebih dari 100 maka sampel hanya dapat diambil 10% - 25% atau lebih (Arikunto, 2013:175). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *proportional cluster random sampling* yaitu metode pengambilan sampel berdasar-kan di-mana peneliti mengambil sampel di tiap bagian yang ada di PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali, kemudian diambil secara acak di tiap bagian tersebut sejumlah proporsi yang telah ditetapkan di masing-masing bagian. Metode ini dipilih untuk memperoleh sampel yang representatif (mewakili) berdasarkan proporsi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Proporsi-proporsi untuk pemilihan sampel penelitian ini, antara lain:

**Tabel 1. Daftar Sampel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Posisi | Jumlah Karyawan | Sampling | Jumlah sampel  |
| 1 | Production | 53 | 80% x 53 | 42 |
| 2 | Engineering | 9 | 80% x 9 | 7 |
| 3 | Work Tehnical | 5 | 80% x 5 | 4 |
| 4 | General Affairs | 5 | 80% x 5 | 4 |
| 5 | Safety  | 8 | 80% x 8 | 6 |
| 6 | Ware House | 5 | 80% x 5 | 4 |
| 7 | Administrasi | 20 | 80% x 20 | 16 |
| Jumlah | 105 |  | 83 |

Sumber: Data primer diolah, 2019

**Definisi Operasional Variabel yang Digunakan**

1. Kompensasi

 Kompensasi adalah bentuk apresiasi dari PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali yang diberikan

kepada karyawan sebagai balas jasa atau imbalan yang diberikan atas apa yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi menurut Hasibuan (2014:86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas kantor
6. Motivasi Kerja

 Motivasi kerja adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali maupun dari luar diri karyawan yang menggerakkan, mendorong dan mengarahkan perilakunya untuk bekerja dengan baik dan optimal untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Siagian (2008:138) adalah sebagai berikut:

1. Daya dorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan
9. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali terhadap ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja tanpa ada pelanggaran yang merugiakan dirinya maupun orang lain disektitarnya. Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2016: 94):

1. Disiplin terhadap kedatangan
2. Disiplin terhadap waktu pulang
3. Taat terhadap peraturan perusahaan
4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
5. Taat terhadap peraturan lainnya
6. Kinerja Karyawan

 Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu maupun kelompok. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins (2006: 155) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini memakai beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer dan Data Sekunder

Data primer yang dilakukan dengan wawancara awal kepada direktur utama PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali untuk menanyakan secara garis besar tentang fenomena yang terjadi diperusahaan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ada pula data sekunder yang dibutuhkan dari PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali yaitu berupa visi dan misi perusahaan, sejarah dan latar belakang perusahaan.

1. Angket Penelitian

Pada penelitian ini juga menggunakan angket (data primer) yang diberikan kepada responden. Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut:

* Angket pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.
* Angket kedua, berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji instrumen**

Penelitian ini menggunakan beberapa pengelolahan data, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2013: 170). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment*, perhitungannya bantuan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

* Jika nilai signifikan < 0.05, maka pertanyaan dinyatakan valid.
* Jika nilai signifikan > 0.05, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kompensasi (X1) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena *p-value* < 0,05, motivasi kerja (X2) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena *p-value* < 0,05, disiplin kerja (X3) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena *p-value* < 0,05, kinerja karyawan (Y) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena *p-value* < 0,05.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2011: 42). Pengujian reliabilitas menggunakan SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas (nilai *Cronbach Alpha*) > 0,60.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel kompensasi (X1) sebesar 0,866, motivasi kerja (X2) sebesar 0,835, disiplin kerja (X3) sebesar 0,823 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,701 menunjukan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

**Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan *software* SPSS didapatkan hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan normalitas, sehingga semua variabel dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Uji Asumsi Klasik | Hasil Uji | Kesimpulan |
| Uji multikolinieritas | *Tolerance* (0,810; 0,531; 0,539) > 0,10VIF (1,235; 1,722; 1,856) < 10 | Tidak ada multikolinieriras |
| Uji autokorelasi | *P-value* (0,325) > 0,05 | Tidak ada autokorelasi |
| Uji heteroskedastisitas | *P-value* (0,279; 0,885; 0,552) > 0,05 | Tidak ada heterioskedastisitas |
| Uji normalitas | *P-value* (0,543) > 0,05 | Berdistribusi normal |

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

1. **Uji Multikolinieritas**

 Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengukur ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam sebuah penelitian dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 yakni kompensasi (0,810), motivasi kerja (0,531) dan disiplin kerja (0,539) dan nilai VIF kompensasi (1,235), motivasi kerja (1,722) dan disiplin kerja (1,856). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas sehingga model regresi tidak ada masalah multikolinieritas.

1. **Uji Autokorelasi**

 Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari hasil output SPSS apabila probabilitas atau *Asym.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,325 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

 Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Berdasarkan uji *glejser* menunjukkan bahwa nilai sig. kompensasi (0,279), motivasi kerja (0,885) dan disiplin kerja (0,552) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. **Uji Normalitas**

 Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan tabel uji *sample Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*p-value)* sebesar 0,543 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | B | T | Sig. |
| *(Constant)* | 8,115 | 4,922 | 0,000 |
| Kompensasi | 0,184 | 3,008 | 0,004 |
| Motivasi kerja | 0,194 | 3,351 | 0,001 |
| Disiplin kerja | 0,253 | 3,441 | 0,001 |
| F hitung | = 34,152 |  | 0,000 |
| Adj R Square | = 0,548 |  |  |

 Sumber: Data sekunder diolah 2020

Hasil tersebut dapat dijabarkan dalam persamaan berikut:

Y = 8,115 + 0,184 X1 + 0,194 X2 + 0,253 X3

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan seperti berikut:

a: Nilai konstanta sebesar 8,115 bertanda positif, berarti apabila variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan adalah positif.

b1: Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,184 bertanda positif, berarti apabila variabel kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap tetap.

b2: Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,194 bertanda positif, berarti apabila variabel motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja dianggap tetap..

b3: Koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,253 bertanda positif, berarti apabila variabel disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi kerja dianggap tetap.

**Uji Hipotesis**

1. Uji Parsial *(t test)*

 Uji parsial *(t test)* digunakan untuk menguji pengaruh signifikan koefisien regresi secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial *(t test)* pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh *p-value* sebesar 0,004 < 0,05 berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali” terbukti kebenarannya.
2. Hasil uji parsial *(t test)* pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh *p-value* sebesar 0,001 < 0,05 berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali” terbukti kebenarannya.
3. Hasil uji parsial *(t test)* pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh *p-value* sebesar 0,001 < 0,05 berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali” terbukti kebenarannya.
4. Uji Pengaruh Simultan *(F test)*

 Uji pengaruh simultan *(F test)* digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan. Hasil uji pengaruh simultan *(F test)* diperoleh nilai F hitung 34,152 dengan *p value* 0,000 < 0,05, sehingga kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali.

1. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi(R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat yaitu (kinerja karyawan) yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi(*Adjusted R2*) sebesar 0,548 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kompensai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali sebesar 54,8% sedangkan 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian misalnya lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, semangat kerja dan komunikasi.

**PEMBAHASAN**

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali**

 Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali, sehingga H1 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Martoyo (2015: 125) kompensasi adalah faktor penting untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015) yang menyatakan atau mempunyai hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi adalah dengan meningkatkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses pemberian kompensasi mempunyai dampak yang sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan karena kompensasi yang diberikan merupakan suatu balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang sudah melaksanakan pekerjaannya dan untuk memotivasi karyawan agar bisa mencapai tingkat kinerja yang lebih baik.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali**

 Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerj karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali, sehingga H2 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Hasibuan (2014: 90) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada pegawai agar mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan atau mempunyai hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah dengan pemberian motivasi dari luar (perusahaan dan karyawan lain) dan motivasi yang berasal dalam merupakan suatu tujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja di suatu perusahaan akan menciptakan kinerja yang baik dan sesuai yang para karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik dan optimal.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali**

 Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali, sehingga H3 terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016: 89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku disiplin karyawan tentunya akan berdampak pada perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) yang menyatakan atau mempunyai hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah dengan dilandasi aspek-aspek peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

**KESIMPULAN**

Bedasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pemberian kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan kepada perusahaan akan mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan kepada perusahaan, maka kinerja karyawan PT Morodadi Berkah Jaya Boyolali akan meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Indeks. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.

Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu. Yogyakarta.

Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanitia*.* *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Kristen Petra Surabaya. Vol 3 No 2 hal 28-31.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Peusahaan.* Remaja Rosdakarya. Bandung.

Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 5. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Musty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal Manajemen*. STIE Perbanas Surabaya. Vol 2 No 2 hal 215-228

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *PT Patra Komala Di Dumai*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 6 No 2 hal 119-127

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bagian Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Kencana. Jakarta.

Syafrina. Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Vol 8 No 4 hal 1-12

Wahjono, Imam Sentot. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Indeks. Jakarta.