

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siuk Body Repair

Fahrizal Daffa Adhipratama¹ Kusdiyanto²
Universitas Muhammadiyah Surakarta
fahrizaldaffa401@gmail.com , kus189@ums.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effect of work motivation, work discipline, and compensation on employee performance. By using a quantitative approach. The population in the study were all workers at CV. Siuk Body Repair and the research sample was 50 employees taken with saturated sampling technique. The data analysis method used is data instrument test, classical assumption test, coefficient of determination test, t-test and f-test. Based on the results of hypothesis testing, it shows that partially motivation, discipline and compensation have a significant positive effect on the performance of employees of CV Siuk Body Repair. Based on the f test, the variables of motivation, discipline and compensation simultaneously have a significant positive effect on employee performance at di CV Siuk Body Repair.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian seluruh pekerja di CV. Siuk Body Repair dan sampel penelitian sebanyak 50 orang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang dipakai uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji t (t-test) dan uji f. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, disiplin dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Siuk Body Repair. Berdasarkan uji f, variabel motivasi, disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Siuk Body Repair.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja tinggi agar dapat bersaing secara efektif. Dalam usahanya mencapai tujuan inilah perusahaan sering kali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial / non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya. Hal terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan bahwa keberhasilan yang ingin tercapai oleh sebuah perusahaan bukan hanya tergantung pada teknologi, dana operasional, dan sarana ataupun prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, melainkan tergantung

kepada aspek sumber daya manusia. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

CV. Siuk Body Repair merupakan perusahaan yang sedang berkembang yang bergerak dibidang jasa perbaikan *body* kendaraan. Dalam melayani berbagai kebutuhan konsumen yang memerlukan jasa yang berkaitan dengan jenis kerusakan pada bodi kendaraan perusahaan dituntut agar mampu memberikan pelayanan terbaik terhadap setiap *customer* yang datang agar pelanggan memberikan kepercayaan kepada konsumen. Dalam hal ini CV. Siuk Body Repair, juga tidak luput dari tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Setiap perusahaan pastinya akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan di CV. Siuk Body Repair, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja.

Motivasi adalah dorongan, yang mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme (Muhfizar et al., 2021). Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh (Sukiyah et al., 2021), (Safitri, 2023), (Rahmawati & Sultoni, 2024), (Yuliana & Kusdiyanto, 2024), menemukan hasil bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian (Khairunnisa & Gulo, 2022) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan hal yang penting yang harus dimiliki sebuah perusahaan. Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Seorang karyawan

dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2014). Dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas cv siuk *body repair*, serta memberikan dampak positif pada kompensasi dan motivasi karyawan. Sejalan dengan penelitian (E. M. Sari & Kusdiyanto, 2023), (Basuki et al., 2017), (Salsafila et al., 2024), (Pereira, 2023), kompensasi kerja positif mempengaruhi kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian (Adelia & Mardalis, 2024) yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung (Kenelak et al., 2016). Kompensasi akan menjadi tepat bila disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Ketidaksesuaian kompensasi dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari, menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan (Firdaus & Oetarjo, 2023). Perusahaan diharapkan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawannya secara rasional dan adil sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianya. kompensasi kerja menurut Nawawi dalam (Priansa, 2017) dibedakan menjadi tiga jenis yaitu Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Insentif Penghargaan. Apabila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi, maka karyawan akan mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan agar menghasilkan pencapaian yang optimal. Dengan adanya kompensasi, karyawan diharapkan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian (S. S. M. Sari et al., 2021) bahwa kompensasi kerja negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Pereira, 2023) yang menyebutkan bahwa kompensasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti ingin membuktikan benar tidaknya kinerja karyawan akan berhasil dengan dorongan motivasi, kedisiplinan dan kompensasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan. Maka dari itu penelitian ini berjudul : **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Siuk Body Repair)”**.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi

Abraham Maslow dalam (Muhfizar et al., 2021) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme. Menurut Maslow, manusia akan berusaha memenuhi tingkatan kebutuhan paling dasar terlebih dahulu, setelah tingkatan paling dasar terpenuhi, maka manusia akan termotivasi untuk memikirkan pemenuhan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi. Maslow dalam (Muhfizar et

al., 2021) menyebutkan bahwa indikator - indikator motivasi kerja meliputi : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri

Disiplin Kerja

Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen oleh pegawai untuk memperkuat pedoman dalam berorganisasi. Menurut (Sinambela, 2019) yang menjadi indikator tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain: Ketepatan waktu, Ketaatan terhadap peraturan, Tanggung Jawab Kerja, Melaksanakan Tugas dan Kewajiban

Kompensasi

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa (Firmandari, 2014).

Menurut (Sinambela, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Menurut (Sutrisno, 2016) kompensasi dapat didefinisikan balas jasa setimpal yang diberikan perusahaan sebagai bentuk dalam menghargai jerih payah karyawan karena telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. Tujuan kompensasi adalah disamping untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi (Mulyadi, 2016). indikator kompensasi adalah : Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas (Simamora, 2015)

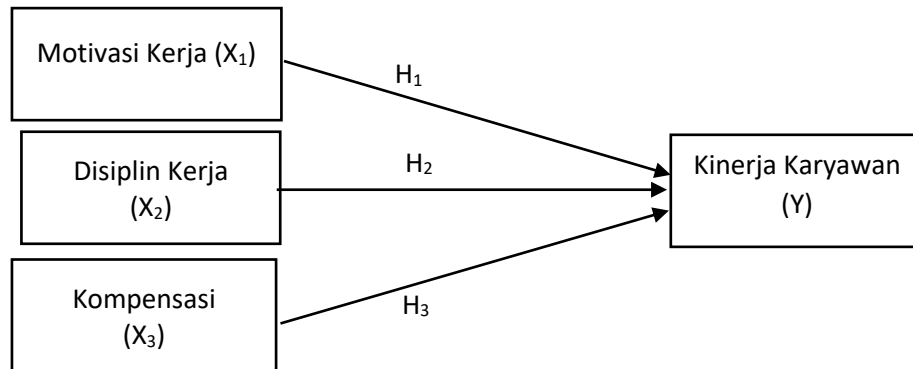
Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Daryanto, 2017) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Dessler Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Daryanto, 2017).

Kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, dan dilakukan di CV. Siuk Body Repair. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi linear berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis, dan olah data SPSS.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Siuk Body Repair dengan jumlah 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel sampling jenuh yaitu seluruh karyawan CV. Siuk Body Repair.

Jenis dan Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2019) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Uji Instrumen data

Uji validitas adalah alat pengukur yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2019).

Uji realibilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smornov (KS) (Ghozali, 2018). Kriteria Uji normalitas sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi. $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal (Ghozali, 2013).

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model yang digunakan (Ghozali, 2018). *Variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan:

- a. Apabila nilai *VIF* > 10 atau *tolerance* $< 0,10$, maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai *VIF* < 10 atau *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji hetrokedastitas digunakan untuk mendeteksi adanya masalah hetrokedastitas dapat menggunakan Uji Glejser (Sugiyono, 2019). Dasar kriteria uji yang digunakan, yaitu:

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastitas
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastitas.

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari kualitas produk, harga, promosi dan citra merek terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian. Persamaan regresi dalam penelitian ini sebagaimana berikut :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a_0 = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kompensasi

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1 , Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2 , Disiplin Kerja

b_3 = Koefisien regresi variabel X_3 , Kompensasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil

berarti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013).

Uji Hipotesis

Uji t diperoleh pada bagian *output* koefisien regresi. Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Bahri, 2018). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan :

- a. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen secara individual dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F yaitu uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kualitas produk (X_1), harga (X_2), promosi (X_2) dan citra merek (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu keputusan pembelian (Y). Kriteria yang digunakan adalah :

- a. Apabila nilai F-hitung $<$ F-tabel dan jika probabilitas (signifikasi) $>$ 0,05 (α), maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari 0,05(α), maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dari setiap pertanyaan dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,697	0,2787	Valid
	2	0,505	0,2787	Valid
	3	0,641	0,2787	Valid
	4	0,500	0,2787	Valid
	5	0,395	0,2787	Valid
	6	0,485	0,2787	Valid
	7	0,572	0,2787	Valid
	8	0,656	0,2787	Valid
	9	0,815	0,2787	Valid
Disiplin Kerja	1	0,376	0,2787	Valid
	2	0,455	0,2787	Valid
	3	0,741	0,2787	Valid
	4	0,526	0,2787	Valid

	5	0,484	0,2787	Valid
	6	0,718	0,2787	Valid
	7	0,444	0,2787	Valid
	8	0,654	0,2787	Valid
	9	0,781	0,2787	Valid
Kompensasi	1	0,389	0,2787	Valid
	2	0,414	0,2787	Valid
	3	0,440	0,2787	Valid
	4	0,866	0,2787	Valid
	5	1,000	0,2787	Valid
	6	0,390	0,2787	Valid
	7	0,390	0,2787	Valid
	8	0,631	0,2787	Valid
	9	0,796	0,2787	Valid
Kinerja	1	0,625	0,2787	Valid
	2	0,473	0,2787	Valid
	3	0,464	0,2787	Valid
	4	0,394	0,2787	Valid
	5	0,381	0,2787	Valid
	6	0,444	0,2787	Valid
	7	0,586	0,2787	Valid
	8	0,441	0,2787	Valid
	9	0,541	0,2787	Valid
	10	0,759	0,2787	Valid

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian yang meliputi motivasi, disiplin kerja, kompensasi, kinerja terbukti valid dengan nilai r -hitung > dari r -tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel penelitian dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Cronbach Alpha				Keterangan
	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja	
1	0,904	0,911	0,908	0,891	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan Tabel 2. di atas, menyatakan bahwa masing-masing variabel telah *reliable* dimana semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67265836
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.061
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3. dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200 > 0,05, hal ini berarti data berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.091	6.128		5.074	.000		
	X1.Total	.313	.108	.306	2.890	.006	.910	1.099
	X2.Total	.399	.102	.414	3.928	.000	.922	1.084
	X3.Total	-.428	.104	-.422	-4.128	.000	.979	1.021

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Dari tabel 4. terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.571	3.560		.441	.661
	X1.Total	-.028	.063	-.067	-.440	.662
	X2.Total	.057	.059	.146	.963	.341
	X3.Total	-.015	.060	-.036	-.243	.809

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5. di atas, semua variabel mempunyai nilai *sig.* > $\alpha=0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil analisis regresi linier berganda dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.091	6.128		5.074	.000
	X1.Total	.313	.108	.306	2.890	.006
	X2.Total	.399	.102	.414	3.928	.000
	X3.Total	-.428	.104	-.422	-4.128	.000

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa model persamaan regresi :

$$Y = 5,074 + 2,890X_1 + 3,928X_2 - 4,128X_3 + e$$

Arti dari persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 31,091. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen yang meliputi motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja adalah 31,091.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,313. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan naik sebesar 0,313 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,399. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan naik sebesar 0,399 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_3) yaitu sebesar -0,4288. Hal ini artinya jika variabel kompensasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,4288. Dengan asumsi bahwa variabel lain tetap/konstan.

Uji T-test

Tabel 7. Hasil Uji T-test

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.091	6.128		5.074	.000
	X1.Total	.313	.108	.306	2.890	.006
	X2.Total	.399	.102	.414	3.928	.000
	X3.Total	-.428	.104	-.422	-4.128	.000

a. Dependent Variable: Y.Total

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan Tabel 7. di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini bisa dilihat dari *t-hitung* (2,890) > nilai *t-tabel* (1,678) dengan nilai signifikansi 0,006.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini bisa dilihat dari *t-hitung* (3,928) > nilai *t-tabel* (1,678) dengan nilai signifikansi 0,00.
3. Variabel kompensasi (X_3) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari *t-hitung* (-4,4128) < nilai *t-tabel* (-1,678) dengan nilai signifikansi 0,00.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.168	3	131.389	17.268	.000 ^b
	Residual	350.012	46	7.609		
	Total	744.180	49			

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Berdasarkan Tabel 8. dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 17,268. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,268 > 2,81$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Siuk Body Repair.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.499	2.75843
a. Predictors: (Constant), X3.Total, X2.Total, X1.Total				

Sumber: Olah Data SPSS,2024

Pada tabel 9. Di atas, dapat dilihat nilai korelasi (R) sebesar 0,757 dan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-square*) sebesar 0,555 atau 55,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kualitas produk, harga, harga, promosi dan citra merek mampu menjelaskan variasi perubahan variabel keputusan pembelian sebesar 55,5%. Sedangkan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Siuk Body Repair

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} ($2,890 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ } 1,678$) dengan nilai signifikansi 0,006. Arah koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu (Sukiyah et al., 2021), (Safitri, 2023), (Rahmawati & Sultoni, 2024), (Yuliana & Kusdiyanto, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Siuk Body Repair.

Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Motivasi yang kuat juga mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja mereka. Sejalan dengan teori Maslow, manusia akan berusaha memenuhi tingkatan kebutuhan paling dasar terlebih dahulu, setelah tingkatan paling dasar terpenuhi, maka manusia akan termotivasi untuk memikirkan pemenuhan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Siuk Body Repair

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini bisa dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan nilai *t-hitung* (3,928) > nilai *t-tabel* (1,678) dengan nilai signifikansi 0,006. Arah koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Siuk Body Repair.

Keith Savis dalam (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen oleh pegawai untuk memperkuat pedoman dalam berorganisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki rutinitas kerja yang teratur, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Konsistensi ini penting untuk memastikan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran karyawannya, ketaatan pada aturan dan standar kerja dan karyawan yang bekerja secara baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Siuk Body Repair. Didukung penelitian yang dilakukan oleh (E. M. Sari & Kusdiyanto, 2023), (Basuki et al., 2017), (Salsafila et al., 2024), (Pereira, 2023) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Siuk Body Repair

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini bisa dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan nilai *t-hitung* (-4,128) < nilai *t-tabel* (-1,678) dengan nilai signifikansi 0,006. Arah koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Siuk Body Repair.

Menurut (Sutrisno, 2016) kompensasi dapat didefinisikan balas jasa setimpal yang diberikan perusahaan sebagai bentuk dalam menghargai jerih payah karyawan karena telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan kinerja karyawan, misalnya, karyawan yang bekerja keras dan berprestasi tinggi mendapatkan kompensasi yang sama dengan karyawan yang kinerjanya biasa-biasa saja, hal ini dapat menurunkan motivasi. Karyawan yang merasa tidak dihargai sesuai dengan kontribusinya mungkin akan kehilangan semangat dan menurunkan kualitas kerja mereka. Kompensasi yang tidak fleksibel atau tidak disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (S. S. M. Sari et al., 2021). yang menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Siuk Body Repair. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai *t-hitung* (2,890) > nilai *t-tabel* (1,678) dengan nilai signifikansi 0,006.
2. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Siuk Body Repair. Hal ini

dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan t -hitung (3,928) > nilai t -tabel (1,678) dengan nilai signifikansi 0,00.

3. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Siuk Body Repair. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t -hitung (-4,4128) < nilai t -tabel (-1,678) dengan nilai signifikansi 0,00.

SARAN

1. Bagi manajemen CV. Siuk Body Repair agar lebih memperhatikan dalam memberikan motivasi bagi karyawan, melakukan pengecekan kedisiplinan karyawan dengan memperhatikan kehadiran karyawannya dan melihat ketaatan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai SOP. Pihak manajemen juga menyesuaikan kompensasi yang diberikan dengan kebutuhan individu karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik..
2. Bagi peneliti selanjutnya di sarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas cakupannya. Selain itu, peneliti juga menyarankan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga mampu menghasilkan temuan yang lebih tajam dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Soft Skill, Efikasi Diri Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 13(1), 130–142. <https://doi.org/10.24903/je.v13i1.2703>
- Basuki, R., Setyawan, A. A., & Wajdi, M. F. (2017). Model Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Komitmen, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 146. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i1.153>
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2023). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. In *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Issue September 2022). <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten

Jayawijaya Dinus. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.

Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing Management*. In *Marketing Management*. Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.

Muhfizar, Saryanto, Ningsih, A., Rudiyanto, M., Nasution, F., Nurhikmah, Badrianto, Y., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampangau, H. R. D., & Rochmi, A. (2021). Teori Motivasi. In *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*.

Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba(edisi 4).

Pereira, S. I. do R. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 475–505. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.190>

Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3, 1652–1659.

Safitri, E. (2023). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance At Soho Suhrak Bakery Makassar. *Marginal Journal of Management Accounting General Finance and International Economic Issues*, 2(2), 558–568. <https://doi.org/10.55047/marginal.v2i2.618>

Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2024). *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on work productivity*. 1(6), 1–23.

Sari, E. M., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari). *Value*, 4(1), 73–88. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.722>

Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN (edisi 5).

Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2019. (2019). *Prof_dr_sugiyono_metode_penelitian_kuant.pdf*.

Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yuliana, I., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 4(2).