



Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Silver Gold and Jewelry

Ivan Sahvanul Nawawi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

Korespondensi penulis: ivansahvanul@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine and analyze the influence of compensation, work discipline and work motivation on employee performance at PT. Eka Silver Gold And Jewelry. This type of research is research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Eka Silver Gold And Jewelry. Determination of the sample in the study used non-probability sampling through saturated samples so that the total sample in this study was 50 employees. The data analysis method in this research uses SPSS analysis tools through validity, reliability, classical assumption tests, namely normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test, F test and correlation and determination coefficients. The results of this research show that (1) Compensation Variable with a sig value. $0.000 < 0.05$, then the compensation variable influences employee performance (2) Work Discipline variable with a sig value. $0.000 < 0.05$, then the work discipline variable influences employee performance (3) The work motivation variable with a sig. $0.000 < 0.05$, then the motivation variable influences employee performance (4). From the results of these calculations, an Fcount of 25.680 is obtained, which means an Fcount of 25.680 and a sig value. $0.000 < 0.05$ so H_0 is rejected and H_4 is accepted. So the independent variables Compensation, Work Discipline and Work Motivation together have an influence on employee performance at PT. Eka Silver Gold and Jewelry.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Silver Gold And Jewelry. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Eka Silver Gold And Jewelry. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan non probabilitas sampling melalui sampel Jenuh sehingga diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini 50 karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan Koefisien korelasi dan determinasi. Hasil penelitian ini diketahui (1) Variabel Kompensasi dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka variabel kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (2) Variabel Disiplin Kerja dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (3) Variabel motivasi kerja dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (4). Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh Fhitung sebesar 25,680 yang berarti Fhitung 25,680 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka variabel bebas Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Silver Gold and Jewelry.

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

1. LATAR BELAKANG

Tren fashion aksesoris selalu menarik untuk diikuti, karena tiap tahunnya pasti ada perubahan. Sehingga kebutuhan akan aksesoris juga ikut mengalami perubahan. Kebutuhan aksesoris yang meningkat dan harga aksesoris makin mahal membuat para remaja harus menguras uang saku untuk membelinya. Untuk mengatasi hal tersebut peneliti memilih menggunakan PT. Eka Silver and Gold Jewelry sebagai perusahaan pengganti emas pertama di

Indonesia sejak tahun 1989. PT. Eka Silver Gold and Jewelry yang beralamatkan pada Graha Platino Office & Showroom di Graha Platino Jl. Raya Dr. Soetomo 43 Surabaya 60264.

Dalam pengelolaan sebuah perusahaan atau lembaga, pemberian kompensasi kepada karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. (Nawawi, 2016). Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2017).

Selain masalah kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan masalah disiplin kerja para karyawan. Sebagaimana Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Tak hanya memperhatikan kedisiplinan karyawan, perusahaan harus memberikan motivasi kepada seorang karyawan akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya dan begitu pula sebaliknya. Karena sangat pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan, maka perusahaan sangat perlu untuk terus menjaga agar motivasi karyawan tidak mengalami penurunan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (Rivai dan Basri, 2019).

REKAP KEHADIRAN BACK OFFICE - HQ															
Periode 26 Maret - 25 April 2023															
DIVISI	DEPARTMENT	JABATAN	Tgl Joint	Tgl Resign	DA	Sakit	Izin	Alpa	Cuti Tahunan	Off	Dinas	Cuti Khusus	Jumlah Terlambat	Nominal Terlambat	Total Hari
Marketing	Customer Relation	Jr. Staff	03-Jun-22		25	2,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	1,0	Rp 30.000	23,0
Marketing	Data Analyst	SPV	26-Nov-19		25	0,0	1,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	3,0	Rp 90.000	24,0
Marketing	Data Analyst	Staff	07-Jan-20		25	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	1,0	Rp 10.000	25,0
Marketing	Data Analyst	Staff	19-Apr-22		25	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	Rp -	25,0
Marketing	Data Analyst	Jr. Staff	31-May-22		25	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	2,0	Rp 20.000	25,0
Marketing	Data Analyst	Jr. Staff	14-Jun-22		25	0,0	2,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	6,0	Rp 60.000	23,0
Marketing	Data Analyst	Jr. Staff	07-Oct-22		25	0,0	1,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	1,0	Rp 30.000	24,0
Marketing	Development	Sr. Staff	04-Dec-20		25	1,0	2,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	3,0	Rp 50.000	22,0
Marketing	Development	Jr. Staff	26-Nov-21		25	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	1,0	0,0	0,0	Rp -	25,0
Marketing	Development	Jr. Staff	03-Jun-22		25	1,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	Rp -	24,0
Marketing	Development	Sales	29-Jul-22		25	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	13,0	Rp 170.000	25,0
Marketing	Promotion	Jr. Staff	02-Nov-21		25	2,0	0,5	0,0	0,0	10,0	1,0	0,0	5,0	Rp 50.000	22,5
Marketing	Promotion	Jr. Staff	19-Apr-22		25	1,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	3,0	Rp 30.000	24,0

Sumber: HRD PT. Eka Silver and Gold Jewellry

Gambar 1. List Absensi Divisi Marketing PT. Eka Silver and Gold Jewellry (April 2023)

Pada gambar 1 diatas dapat diketahui pada divisi marketing pada periode 26 Maret – 25 April 2023 menunjukkan ketidaksiplinan. Terlihat dari banyaknya karyawan yang mendapatkan potongan keterlambatan. Bahkan pada jabatan sales mendapatkan 13 kali keterlambatan dengan potongan sebanyak Rp 170.000,-. Hal ini sangat menunjukkan disiplin kerja pada Divisi Marketing sangatlah rendah. Selain itu gaya kepemimpinan dari Divisi Marketing perlu di pertanyakan, karena karyawan pada divisi tersebut sebagian besar mengalami keterlambatan dalam bekerja yang tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Eka Silver and Gold Jewellry.

Hal ini dapat dijelaskan, bahwa karyawan yang terlambat maupun tidak hadir akan menyebabkan rekan atau anggota lainnya terganggu dan mau tidak mau merangkap pekerjaan untuk menggantikan karyawan yang tidak hadir. Adapun alasan lain karyawan terlambat untuk absen ialah karena karyawan koperasi ada yang bekerja diluar kantor dan baru melakukan absen ketika pekerjaan yang diluar sudah selesai. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, jika tidak di lakukan evaluasi maka akan berakibat pada tingkat kedisiplinan karyawan menjadi rendah dan dapat menurunkan dan menghambat pencapaian badan usaha tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut (Dewi et al., 2018: 274) Kinerja diartikan output atau tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama waktu tertentu dibandingkan dengan aspek lainnya. Menurut (Istifadah & Santoso, 2019: 260) Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk

menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019: 53) Kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut (Siagian, 2018: 25) Kompensasi diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran atas jasa memajukan dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut (Istifadah & Santoso, 2019: 260) Kompensasi adalah bentuk yang harus didapatkan sebagai balasan atas pencapaian prestasi karyawan terhadap organisasi. Dengan harapan adanya bonus ini akan mendukung perusahaan untuk pencapaian tujuannya. Jika kompensasi yang diberikan kurang, pekerja akan cenderung meninggalkan perusahaan.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Tanjung & Zulhardi, 2018: 204) Disiplin kerja merupakan sarana untuk memotivasi karyawan agar pekerjaan karyawan dapat berjalan lancar, sehingga diperlukan disiplin karyawan. Disiplin kerja untuk setiap karyawan dapat menaikkan persentase kinerja untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Budi, Santoso, 2017: 255) Motivasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan semangat kerja atau penyemangat pekerjaan. Motivasi sebagai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan pribadi lainnya. Menurut (Siagian, 2018: 5) Motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran operasional konseptual diatas maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Eka Silver Gold and Jewelry Surabaya. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan non probabilitas sampling melalui sampel jenuh sehingga diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini 50 karyawan PT. Eka Silver Gold and Jewelry Surabaya a. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan Koefisien korelasi dan determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Eka Silver Gold and Jewelry merupakan perusahaan yang menghasilkan perhiasan pengganti emas pertama di Indonesia sejak tahun 1994. PT. Eka Silver & Gold Jewelry atau dikenal dengan Eka Swasa merupakan produsen perhiasan pengganti emas. Produksi menggunakan teknologi Italy dan logam dari Jerman yang berkualitas luar dan dalam tidak berubah warna (hitam/putih). Eka Swasa sama sekali tidak mengandung unsur emas dan memiliki kilauan warna emas Italy. Kualitas produk sendiri tidak diragukan lagi karena aksesoris pengganti emas ini mengandung warna yang sangat menyerupai emas asli. Untuk meyakinkan konsumen pada produk tercantum label harga yang memberikan informasi seputar produk. Melalui bermacam model dan berbagai ukuran aksesoris ini terasa berbeda dengan aksesoris jenis lain.

Melalui konsep bisnis terintegrasi, PT. Eka Silver Gold and Jewelry mengembangkan keunggulan kompetitifnya melalui empat pabrik yang memproduksi produk emas dan mendistribusikannya ke pasar domestik melalui jaringan grosir, toko emas, jaringan ritel, dan juga e-commerce. PT. Eka Silver Gold and Jewelry juga telah memperluas jaringan distribusinya dengan melakukan penetrasi ke seluruh pelosok negeri dan mancanegara untuk kepentingan investor, dunia usaha, masyarakat, pemerintah, beserta mitra.

1) Hasil Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel (n). Jika r dihitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2020). Butir instrumen dikatakan valid jika nilai

masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya. (Burhan Nurgiyantoro, 2018:298).

Tabel 1. Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Indikator	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,822	0,2787	0,000	Valid
X1.2	0,735	0,2787	0,000	Valid
X1.3	0,858	0,2787	0,000	Valid
X1.4	0,838	0,2787	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel Kompensasi (X₁), adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probalitas ($<$ dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOMPENSASI	89.4400	118.904	.532	.694
DISIPLIN KERJA	70.1200	87.781	.749	.640
MOTIVASI KERJA	70.2400	93.492	.394	.759
KINERJA KARYAWAN	75.8400	81.688	.541	.662

Sumber: Data diolah 2024

Dari masing-masing variabel diperoleh koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Untuk instrumen yang berupa alat tes atau angket, apabila koefisien alpha di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian data dari populasi yang peneliti teliti termasuk dalam kategori valid dan reliabel, sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3) Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05836543
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.059
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.858

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan hasil sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,858. Bahwa data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

4) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

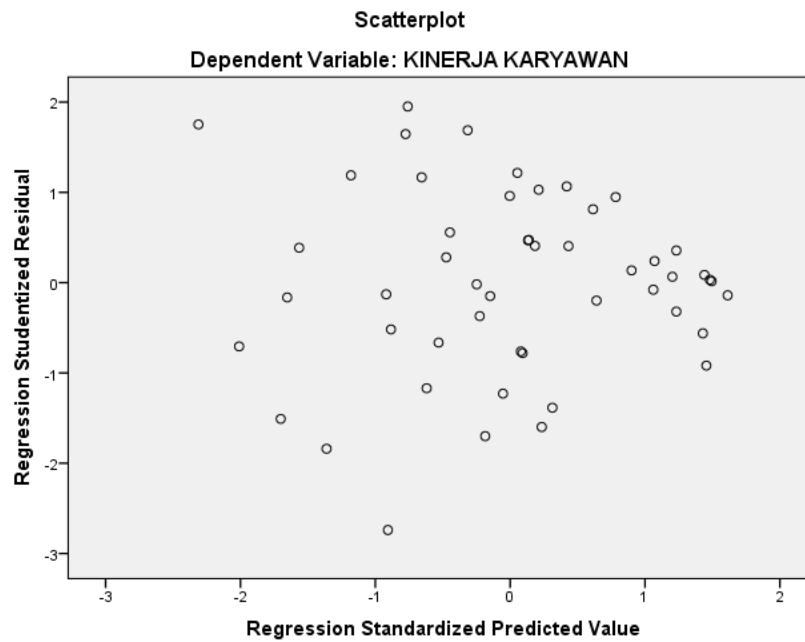
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.976	3.894		.251	.803		
	KOMPENSASI	1.347	.207	.697	6.501	.000	.707	1.415
	DISIPLIN KERJA	.211	.195	.160	2.883	.000	.371	2.696
	MOTIVASI KERJA	.201	.135	.050	2.377	.000	.454	2.202

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diatas 0,1. Kompensasi 0,707; Disiplin Kerja 0,371; Motivasi Kerja 0,454. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan nilai dibawah 10 yaitu Kompensasi 1,415; Disiplin Kerja 2,696; Motivasi Kerja 2,202 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas yang berarti bahwa tidak adanya hubungan antara variabel bebas.

5) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah 2024

Gambar 2. Hasil Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Artinya tidak ada korelasi antara besar data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

6) Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Analisis

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig.
Kompensasi	1,347	6,501	0,000
Disiplin Kerja	0,211	2,883	0,000
Motivasi Kerja	0,201	2,377	0,000
Konstanta	0,976	F hitung	: 25,680
R Square	0,602	Sig	: 0,000

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,976 + 1,347X_1 + 0,211X_2 + 0,201X_3$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 0,976 + 1,347X_1 + 0,211X_2 + 0,201X_3$ semua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas produk, kualitas pelayanan dan pemesanan kembali terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 6,501 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Dari hasil pengisian kuesioner tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa terbangun semangat kerjanya setiap hari ketika mendapatkan insentif setiap bulan diluar dari gaji pokok yang didapatkan. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk ucapan terimakasih atau pujian atas pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika kinerja karyawan tersebut kurang baik atau tidak capai target maka karyawan tersebut tidak akan mendapatkan insentif, begitu pula sebaliknya.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 2,883 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Dari hasil pengisian kuesioner dapat diketahui bahwa telah terbentuk rasa tanggungjawab atas pekerjaan masing-masing karyawan, dibuktikan dengan dilakukannya pengecekan kembali untuk semua pekerjaan yang telah dilakukan, hal tersebut agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang dapat memberikan dampak negatif baik bagi perusahaan maupun karyawan tersebut.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 2,377 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan kesamaan dengan variabel kompensasi yakni karyawan merasa puas saat menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi. Sehingga pengaruh dari pemberian insentif atau bonus sangat memberikan dampak positif bagi karyawan.

4) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh Fhitung sebesar 25,680 yang berarti Fhitung 25,680 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Silver Gold and Jewelry terbukti kebenarannya. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,602 atau 60,2% yang artinya variabel bebas Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,602 atau 60,2% terhadap kinerja karyawan. Lalu sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel Kompensasi dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka variabel kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
- b) Variabel Disiplin Kerja dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
- c) Variabel motivasi kerja dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
- d) Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh Fhitung sebesar 25,680 yang berarti Fhitung 25,680 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka variabel bebas

Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Silver Gold and Jewelry terbukti kebenarannya

Saran yang dapat diberikan untuk:

- 1) Melakukan evaluasi terhadap punishment bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, sesuai dengan hasil pengisian kuesioner karyawan kurang setuju jika diberlakukan denda atau punishment.
- 2) Melakukan evaluasi terhadap pemberian insentif dan bonus terhadap pencapaian kerja masing-masing karyawan apakah tidak membebankan perusahaan atau dapat dilakukan peningkatan target bagi masing-masing karyawan.
- 3) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variable yang lain seperti Insentif, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. UISU Press.
- Anwar, M. Q., & Kalsum, U. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 46–64.
- Dewi, A. M. (2018). Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Marthani. *Jurnal Magisma*, 6(1).
- Flippo, E. B. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, M. S. P., Ed.). PT. Bumi Aksara. (Original work published 1984)
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 259–263.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Muri Yusuf, A. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan. Prenadamedia Group.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rivai, V., & Basri, Y. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(1).
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinungan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.
- Sunarsih, N. (2018). Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi: Strategi meningkatkan kemampuan daya saing perusahaan. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 17–28.
- Suparyadi. (2017). The impact of motivation, job satisfaction, and work environment on employee performance in healthcare service. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(3).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, R., & Zulhardi, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. *Jurnal Bening*, 5(1).