

## Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo

Ayu Sefti Yuki Rafindana Suwarno<sup>1</sup>, Dedi Joko Hermawan<sup>2\*</sup>, Junaidi<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga<sup>123</sup>

\*e-mail : dedijoko@upm.ac.id

Dikirim	Direvisi	Diterima
13 Maret 2024	25 Maret 2024	30 Maret 2024

### Abstrak:

Penelitian ini dilakukan pada CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan diantara ketiga variabel tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo dengan jumlah sampel dalam sebanyak 52 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode Analisis data dikerjakan dengan mengenakan model Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo baik secara parsial maupun simultan, dan motivasi memiliki pengaruh yang dominan.

**Kata kunci:** Motivasi, Kedisiplinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### Abstract:

*This research was conducted at CV. Panca Jaya Garmen Probolinggo City with the aim of knowing the effect of motivation, discipline and compensation on Employee Performance at CV. Panca Jaya Garmen Probolinggo City both partially and simultaneously, and to find out which variable has the dominant influence among the three variables. The type of research used is quantitative. The population in this study is CV. Panca Jaya Garmen Probolinggo City with a total sample size of 52 respondents with the sampling technique is a saturated sample. This research data collection uses questionnaires, interviews and documentation. The data analysis method is done by using the Multiple Linear Regression model. The results of this test indicate that partially Motivation (X1), Discipline (X2) and Compensation (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at CV. Panca Jaya Garmen Probolinggo City.*

**Keyword:** Motivation, Discipline, Compensation, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi stakeholder, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan adalah pemilik perusahaan (pemegang saham), seluruh pimpinan (direksi), karyawan, termasuk pemerintah dan masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, kerier dan lingkungan kerja yang

profesional. Menurut (Melania, 2022) mengungkapkan “Motivasi sesungguhnya sebagai kekuatan dari alam atau luar diri manusia yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh setiap perusahaan relative sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya Pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja. Menurut (Kasmir, 2019:233) mengungkapkan “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”. Selain itu, disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan. Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Jika disiplin kerja karyawan rendah, maka kinerja karyawannya juga akan rendah dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Dengan disiplin, waktu perusahaan dapat menilai bagaimana kinerja para karyawannya, sehingga semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Menurut (Handoko dalam Poltak & Sinambela, 2019:238) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu oleh sebab itu apa bila kinerja perusahaan ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan dan memberikan kontribusi kepada perusahaan juga. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu

pekerjaan. Menurut Maryoto dalam (Prihantoro, 2015:27) mengungkapkan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama”. Kinerja karyawan akan meningkat jika adanya rasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan, dengan adanya motivasi, kedisiplinan dan kompensasi yang memadai, akan mempengaruhi terhadap kinerja setiap karyawan. Oleh sebab itu tujuan pada penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan dan manakah diantara tiga variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo.

#### **METODE**

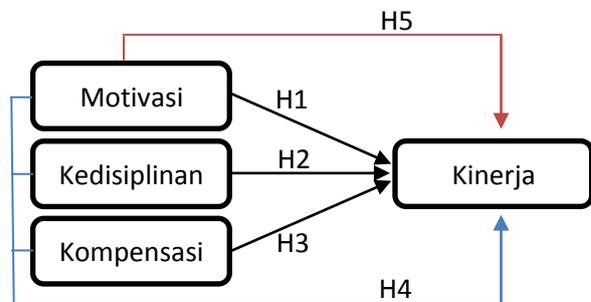
Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka dan analisis statistik. Sedangkan menurut (Sujarweni, 2015: 39) “Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Metode penelitian kuantitatif ini berdasarkan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo, yang berjumlah 52 orang dan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016:85) “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Data penelitian yang digunakan berasal dari hasil kuesioner, dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan skor 5 untuk jawaban sangat setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo. Data sekunder penelitian ini diperoleh berupa gambaran umum perusahaan dan visi misi perusahaan. Terdapat beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode Analisis Data dengan menggunakan statistik dan dalam pengolahannya menggunakan IBM SPSS 25 untuk membuktikan pengaruh antara variabel X dan Y. Hal yang dilakukan yaitu menguji Validitas, Reliabilitas, Normalitas, Multikolonieritas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi lalu dilakukan Analisis Regresi Linear Berganda Menurut (Sujarweni, 2015:227) "Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel dependen pengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier", serta pengujian parsial dan simultan menggunakan uji T dan Uji F. Indikator yang menjadi dasar perumusan kuesioner adalah sebagai berikut:

	(X3)	2. Upah 3. Bonus 4. Komisi 5. insentif	(S) = 4 (N) = 3 (TS) = 2 (STS) = 1
4	<b>Kinerja (Y)</b>	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu)	(SS) = 5 (S) = 4 (N) = 3 (TS) = 2 (STS) = 1

Sumber: Kajian Literatur Penelitian 2023

Sesuai dengan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran  
Sumber : Peneliti (2023)

Tabel 1 Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	<b>Motivasi (X1)</b>	1. Perilaku Karyawan 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawan	(SS) = 5 (S) = 4 (N) = 3 (TS) = 2 (STS) = 1
2	<b>Kedisiplinan (X2)</b>	1. Ketepatan Waktu Hadir Dalam Bekerja 2. Ketaatan Terhadap Standar Kerja 3. Kepatuhan Terhadap Peraturan 4. Tingkat Kewaspadan 5. Bekerja Etis	(SS) = 5 (S) = 4 (N) = 3 (TS) = 2 (STS) = 1
3	<b>Kompensasi</b>	1. Gaji	(SS) = 5

Hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh dari motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen.
- H2: Terdapat pengaruh dari kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen.
- H3: Terdapat pengaruh dari kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen.
- H4: Terdapat pengaruh dari motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen.
- H5: Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen.

## HASIL

### Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	0,249	0,781	0,590	0,333	>0,230	Valid
2.	0,417	0,758	0,534	0,298	>0,230	Valid
3.	0,232	0,765	0,626	0,330	>0,230	Valid
4.		0,767	0,506		>0,230	Valid
5.		0,746	0,509		>0,230	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung memiliki nilai yang lebih besar dari pada r tabel sebesar 0,230.

### Uji Reliabilitas

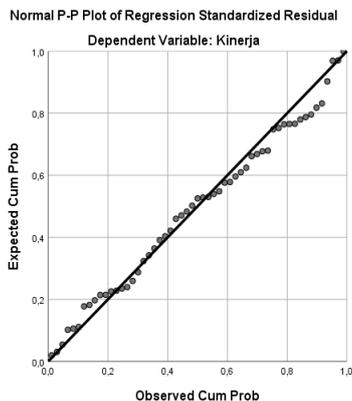
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	0,630	>0,60	Reliabel
Kedisiplinan	0,820	>0,60	Reliabel
Kompensasi	0,751	>0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,610	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas semua variabel yang digunakan angka Cronbach's Alphanya > 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas



Gambar 2: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil gambar 2 Normal Probability Plots di atas, menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung setara, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa

data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	1,783	>0,1	Tidak multikolinieritas
Kedisiplinan	1,186	>0,1	Tidak multikolinieritas
Kompensasi	2,028	>0,1	Tidak multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) untuk variabel Motivasi sebesar  $1,783 < 10$ , variabel Kedisiplinan sebesar  $1,186 < 10$ , dan variabel Kompensasi sebesar  $2,028 < 10$ . Dan nilai tolerance semua variabel  $> 0,10$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik simpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompensasi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Glejser

Variabel	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,708	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Kedisiplinan (X2)	0,810	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Kompensasi (X3)	0,267	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Dari tabel 5 uji glejser diatas tampak jika nilai signifikansi antara atribut eksogen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka diambil kesimpulan tidak mengalami kendala heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Ketentuan	Keterangan
1	1,904	(4-du) (4-dl)	Tidak Autokorelasi

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Dari hasil uji Autokorelasi diketahui bahwa uji statistik:  $DW = 1,904$   $du = 1,6769$   $dl = 1,4339$   $(4 - du) = 2,3231$   $(4 - dl) = 2,5661$ . Nilai DW terletak di antara  $du$  dan  $(4 - du)$ . Maka dapat disimpulkan Hasil perhitungan pada Tabel 20 di atas, bahwa nilai DW sebesar 1,904 terletak diantara nilai  $du$  dan  $(4 - du)$  sebesar 1,6769 dan 2,3231 ( $du < DW < 4 - du$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient B	Keterangan
(Constant)	-9,392	
Motivasi (X1)	0,929	Hubungan Positif
Kedisiplinan (X2)	0,215	Hubungan Positif
Kompensasi (X3)	0,258	Hubungan Positif

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Dari tabel 7 model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -9,392 + ,929X_1 + ,215X_2 + ,258X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar -9,392 menyatakan jika tidak ada variabel Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kompensasi (X3), maka Kinerja Karyawan akan diperoleh nilai sebesar -9,392.
2. Koefisien Regresi b1 (Motivasi) = 0,929 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar = 0,929 atau 92,9% dengan variabel bebas lainnya berupa Kedisiplinan dan Kompensai dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin baik Motivasi yang dilakukan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien Regresi b2 (Kedisiplinan) = 0,215 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Kedisiplinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,215 atau 21,5% dengan variabel bebas lainnya berupa Motivasi dan Kompensasi dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin baik Kedisiplinan yang dilakukan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Koefisien Regresi b3 (Kompensasi) = 0,258 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,258 atau 25,8% dengan variabel bebas lainnya berupa Motivasi dan Kedisiplinan dianggap konstan. Hal ini menunjukkan

semakin baik Kompensasi yang dilakukan maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,778	77,8% berpengaruh

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,778 atau 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Motivasi, Kedisiplinan dan Kompensasi sebesar sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,392	2,257		-4,161	,000
	Motivasi(X1)	,929	,112	,708	8,266	,000
	Kedisiplinan(X2)	,215	,106	,142	2,026	,048
	Kompensasi(X3)	,258	,119	,198	2,165	,035

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas maka dapat dijelaskan hasil pengujian signifikan parsial, sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel motivasi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  8,266 > dari  $t_{tabel}$  2,010 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t untuk variabel kedisiplinan (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,026 > dari  $t_{tabel}$  2,010 dengan nilai sig.t = 0,048 karena nilai sig.t < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,165 > dari  $t_{tabel}$

2,010 dengan nilai sig.t = 0,035 karena nilai sig. t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754,960	3	251,653	63,990	,000 <sup>a</sup>
	Residual	200,568	51	3,933		
	Total	955,527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kedisiplinan, Motivasi

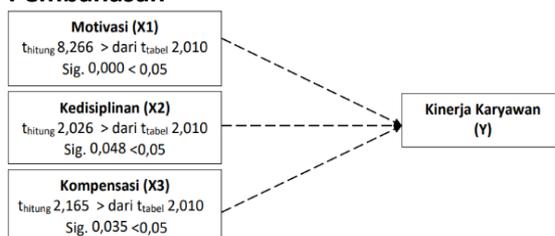
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan perhitungan di atas, hasil pengujian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  63,990 > dari  $F_{tabel}$  2,78 dengan nilai sig.F = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, terdapat pengaruh secara Simultan antara variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil uji F, terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu "Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo.

### Uji Dominan

Berdasarkan tabel 9 di atas hasil pengujian dominan coefficients pada bagian Standardized beta coefficients untuk motivasi memiliki nilai beta sebesar 0,708, variabel kedisiplinan memiliki nilai beta sebesar 0,142 dan variabel kompensasi memiliki nilai beta sebesar 0,198. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,708.

### Pembahasan



Gambar 3: Hasil kerangka berpikir

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan beberapa hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dengan itu jika motivasi di CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo baik maka mampu mengontrol karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan di perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo mudah tercapai. Hasil pada penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amalia & Fakhri, 2016) yang memiliki hasil penelitian yaitu Motivasi berpengaruh secara signifikan.

Hasil pengujian pada variabel kedisiplinan terbukti bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu karyawan CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo harus lebih meningkatkan kedisiplinan, sebab kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan yang berlaku dan semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo. Hasil pada penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Junaidi & Lestari, 2017) yang memiliki hasil penelitian yaitu Kedisiplinan berpengaruh Signifikan.

Hasil uji pengaruh pada variabel kompensasi menerangkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai balas jasa dikarenakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting di CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo. Sebab semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo. Hasil pada penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sumantri, 2022), yang

memiliki hasil penelitian yaitu Kompensasi berpengaruh Signifikan.

Hasil pengujian variabel motivasi, kedisiplinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang timbul pada seorang karyawan merupakan faktor penting dalam penentu keberhasilan kinerja, karena dengan motivasi seorang karyawan mampu mengendalikan semangat atau antusias dalam mengerjakan segala pekerjaan yang telah diberi oleh perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan atau target yang telah ditentukan. Selain itu juga terdapat kedisiplinan yang memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan yang diterapkan oleh seorang karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang sudah ditentukan dan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka meningkat pula kinerja karyawannya tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Kemudian yang terakhir tidak kalah penting yaitu kompensasi, dimana perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang karyawan terima untuk membayar jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan karena semakin besar kompensasi yang diterima, maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Sehingga CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo harus memperhatikan tiga faktor untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memperhatikan motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi. Karena hal tersebut dapat mempermudah mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji dominan membuktikan bahwa penelitian yang telah dilakukan di CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo bahwa variabel motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi harus menjadi faktor utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena motivasi dapat menciptakan kinerja karyawan yang

meningkat. Motivasi yang meningkat didalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya jika motivasi tidak di tingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

Dari hasil penelitian diatas secara parsial terbukti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Jaya Garmen Kota Probolinggo, serta variabel motivasi yang memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.

### ***Saran***

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan selalu memperhatikan dan meningkatkan motivasi, kedisiplinan dan kompensasi dimana karyawannya bekerja agar meningkatkan kinerja yang jauh lebih baik lagi. Berikutnya bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang dapat diimplementasikan untuk kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.

## **REFERENSI**

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2).
- Dwikristianto, A., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.

- Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*, 5(3).
- Junaidi, & Lestari, I. W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Center Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 5.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Depok: PT. Raja Grafindo.
- Mamik, E. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7.
- Melania, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4.
- Poltak, L., & Sinambela. (2019). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen* (1st ed.). Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Pudjo, W. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumantri, P. (2022). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi. *Journal Literasisains*, 1(2).
- Wijaya, T., & Fransisca. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2).
- Yatiningrum, A., Supriyanto, & Mohammad, R. (2016). Pengaruh kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, 4.
- Yuli, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis.*, 3(2).