

**Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indah Group Semarang**

**Erlitawati Kaharudin<sup>1</sup>, Alexander Nova Vernando<sup>2</sup>, Anang Tri Wahyono<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa Semarang

Email: erlitakaharudin@gmail.com, alexandernovavernando@gmail.com,  
wongkuamang@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indah Group Semarang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan *Purposive sampling*, yaitu sampel yang diambil berdasarkan kriteria yang telah di tentukan dengan mengacu pada batasan-batasan yang telah di tentukan oleh peneliti terlebih dahulu. Sample yang diambil adalah karyawan Indah Group Semarang sebanyak 60 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan dengan penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *uji validitas* dan *reliabilitas*, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedestisita, uji regresi linear berganda, uji kelayakan suatu model (uji F) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Indah Group Semarang.

**Kata Kunci** : *Motivasi, Kepuasan, Kompensasi, Disiplin, Kinerja*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, job satisfaction, compensation and work discipline on the performance of Indah Group Semarang employees. In this study the data collection method used purposive sampling. that is, the sample is taken based on predetermined criteria with reference to the limitations set by the researcher first. The samples taken were Indah Group Semarang employees as many as 60 employees. Sampling was done by distributing questionnaires. Data analysis in this study used validity and reliability tests, classical assumption tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, model feasibility tests (F test) and coefficient of determination tests (R<sup>2</sup>) with the help of the SPSS program. The results showed that the influence of Work Motivation, Job Satisfaction, Compensation and Work Discipline had a positive and significant effect on the performance of Indah Group Semarang employees.*

**Keywords:** *Motivation, Satisfaction, Compensation, Discipline, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Elemen utama dalam peningkatan nilai atas hasil karya seorang karyawan adalah kinerja. Hal ini menjadikan seorang karyawan mampu melaksanakan di mana saat harus melakukan sebuah pekerjaan yang diharapkan agar hasil karyanya lebih bernilai. Dalam hal lain yang harus di perhatikan adalah penilaian kerja secara adil serta tidak memihak dan mencerminkan kinerja secara baik dan tepat sesuai dengan instruksi kerja. Akan tetapi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah persoalannya adalah apakah karyawan menyadari akan pentingnya perilaku kompetitif untuk mencapai sebuah prestasi dalam kinerja agar lebih baik sehingga melahirkan perasaan tidak cepat puas dalam melakukan pekerjaan. (Harahap & Tirtayasa 2020)

Winardi (2012), mengartikan motivasi sebagai hasil dari proses yang berasal dari dalam maupun luar diri manusia (Karyawan) yang membuat munculnya rasa antusias mendalam dalam melaksanakan kegiatan tertentu dalam semua kegiatannya. Adapun menurut (Sutrisno, 2016), Motivasi adalah segala sesuatu atau factor-faktor yang menjadi dorongan setiap orang untuk melaksanakan aktivitas tertentu, maka dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai factor pendorong perilaku seseorang. (Harahap & Tirtayasa 2020)

Kepuasan kerja mampu membentuk seseorang dalam melaksanakan kinerja, sehingga dirasa penting membentuk budaya kerja yang baik di sebuah organisasi kerja. Hal itu dikarenakan akan membetirikan rasa nyaman dalam lingkungan kerja bagi seorang karyawan sehingga kualitas kerja akan mejadi lebih baik karena setiap karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan dar target yang telah di tentukan. Seseorang kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negative terhadap pekerjaannya (Susanto, 2019)

Kompensasi menjadi bagian terpenting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk sebagai penentu keberhasilan manajemen perusahaan secara utuh, terutama untuk mendorong karyawan dalam mencapai kinerja yang baik

sesuai dengan target yang diharapkan. Oleh karena itu pemahaman konsep dan pandangan terhadap kompensasi dalam rangka mengelola SDM yang ada berdasarkan hasil penelitian dari para pakar. Berhubungan dengan kelayakan taraf hidup para karyawan diantaranya kesejahteraan perlu diperhatikan oleh perusahaan secara efektif diberikan sesuai dengan beban yang diberikan kepada para karyawan (Akbar dan Sutohan, 2020)

Dalam melaksanakan kinerja dengan baik maka diperlukan sikap disiplin kerja, hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan perhatian dalam setiap pekerjaan untuk meningkatkan kinerja yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara etimologi disiplin dari bahasa latin "*disipel*" yang artinya pengikut. Dalam perkembangannya "*disipel*" mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahlinya. (Anggrainyat *all* 2018)

## **TINJAUAN LITERATUR**

Fahmi (2013) mengemukakan hasil yang diperoleh dari serangkaian kegiatan dalam sebuah organisasi baik yang *profit oriented* dan *non profit oriented* dalam periode tertentu dapat di artikan sebagai sebuah kinerja. Kegiatan/Program/kebijakan dalam mencapai tujuan sasaran kerja termasuk didalamnya visi, misi yang tertulis dalam sebuah rencana (*strategi cplanning*) menjadi gambaran pencapaian dan keberhasilan atas kegiatan yang telah dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Beberapa indikator yang memengaruhi kinerja diantaranya adalah : Hasil kirja yag berkualitas, Jumlah ynag di hasilkan dalam bekerja (kuantitas), Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggang waktu yang di tentukan, serta mampu bekerjasama antar rekan sejawat dalam pekerjaan (Widyastuti dan Rahardja (2018).

Perusahaan perlu memotivasi karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan merasa puas serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kehadiran Menjadi salah satu indicator kinerja perusahaan yang baik, ketidakhadiran yang kecil diartikan sebagai baiknya sebuah performance

## **Erlitawati Kaharudin Alexander Nova Vernando, Anang Tri Wahyono**

Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indah Group Semarang

perusahaan. Banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan alasan cuti, sakit, ijin terlambat dan terlambat menjadi *Fenomena GAP* yang sering muncul di perusahaan. Aldi dan Susanti (2019) mengemukakan bahwa motivasi diartikan Proses memberikan dorongan pada individu sehingga mereka mau bekerja tanpa adanya paksaan tetapi muncul dari kesadaran dan kemauan pribadi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu reaksi untuk menyesuaikan terhadap banyaknya tuntutan yang berasal dari organisasi maupun dari luar organisasi yang pada akhirnya dapat di artikan menjadi peluang ataupun ancaman. Motivasi dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya : pekerjaan yang di bebankan, Terjadinya konflik antar karyawan, dan kemampuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan (Widyastuti & Rahardja, 2018).

Keadaan yang di pandang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam keadaan emosional dapat di artikan sebagai Kepuasan kerja. Dapat juga menjadi cerminan atas perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal ini nampak pada sikap karyawan yang di tunjukan karyawan terhadap pekerjaan serta susuai kenyataan pada lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan (Handoko, 1996) Kepuasan kerja dapat di lihat dengan indikator diantaranya : Uang gaji, teman sejawat di kerjaan, kesempatan promosi dan Atasan. Suwardi dan Utomo (2011) mengemukakan Kepuasan kerja dapat mempengaruhi apa yang di rasakan dan di terima oleh seorang karyawan dari karya yang dilakukan dalam kinerjanya.

Pada penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negative terhadap pekerjaannya (Susanto, 2019)

Kompensasi merupakan sesuatu yang didapatkan oleh seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balasan atas jasa yang telah dilakukan dalam bentuk pekerjaan. Kompensasi yang terstandard terlebih diberikan dengan baik menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan. Bila diberikan secara baik dan benar maka karyawan akan lebih berkomitmen maka karyawan akan bekerja lebih baik, hal ini juga demi tercapainya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Griffin (2011), mengemukakan bahwasannya kompensasi (*compensation*) adalah bentuk finansial yang diberikan kepada seseorang karyawan dari organisasi (Perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Karyawan yang dengan serous telah menyerahkan dirinya pada perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan maka akan diberikan imbalan (Kompensasi) baik dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainya (*financial and non financial*) (Anggrainy, 2018)

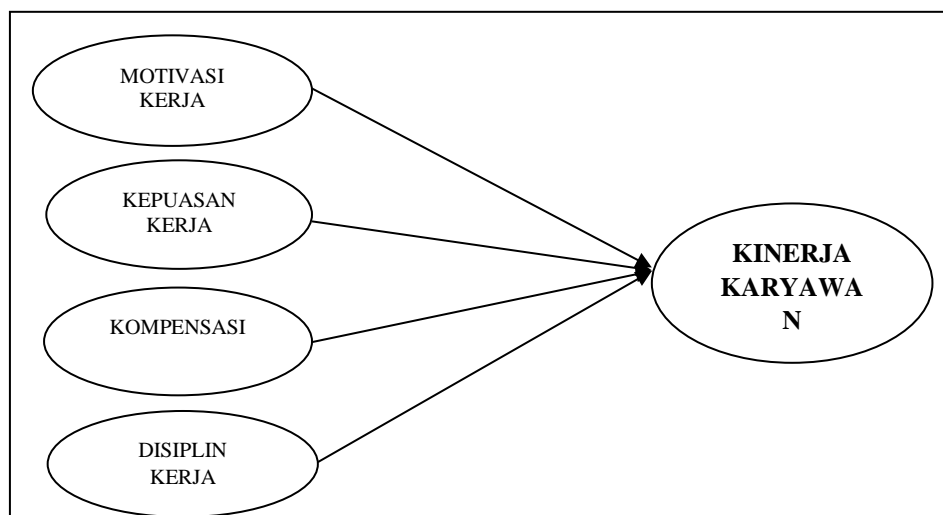
Suatu sikap seorang karyawan yang taat dan patuh terhadap semua aturan dan tata tertib yang di berikan oleh perusahaan dapat diartikan sebagai disiplin kerja, sikap ini yang mampu membuat seorang karyawan mampu menyesuaikan diri serta secara tanpa paksaan menjalankan aturan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. (Hamali, 2016) Disiplin kerja dapat di ukur dengan indikator-indikator diantaranya : Kompensasi , pimpinan sebagai contoh, kepastian aturan dalam bekerja, Pemimpin bernai mengambil tindakan, dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Mangkunegara, (2009) disiplin kerja dapat di bagi menjadi dua, yaitu disiplin *preventif*, dan disiplin korektif. A) Disiplin *Preventif*, adalah upaya untuk menggerakkan karyawan untuk taat dan patuh serta mengikuti aturan dan tata tertib yang telah di tetapkan oleh perusahaan, tujuan dari itu semua adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin diri. *Preventif* juga dimaksudkan dapat memelihara pegawai untuk mentaati semua peraturan. B) Disiplin Korektif, upaya menggerakkan karyawan untuk mentaati semua aturan perusahaan tetapi tetap berpegang pada pedoman yang ada di perusahaan (Akbar, 2020)

## **HIPOTESIS**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H2: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H3: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- H4: Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

## **METODE PENELITIAN**

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan *Purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu sampel yang diambil berdasarkan kriteria yang telah di tentukan dengan mengacu pada batasan-batasan yang telah di tentukan oleh peneliti terlebih dahulu. Adapaun kriteria yang di maksud adalah :

1. Tidak bekerja hanya paruh waktu
2. Masa kerja sudah lebih dari 12 bulan

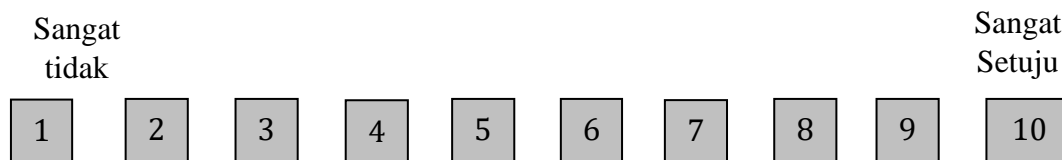
3. Rentang usia 17 - 35 tahun

Berdasarkan criteria di atas maka sampel yang ada di Indah Group Semarang sebanyak 60 karyawan

**Pengumpulan Data**

Skala yang digunakan pada rentang interval 1-10. Penggunaan skala 1-10 (skala genap) untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban di tengah, sehingga akan menghasilkan respon yang mengumpul di tengah (*grey area*).

Kategori pertanyaan pada semua variabel menggunakan ukuran jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju, berikut gambaran pemberian skor atau nilai pada pertanyaan kuisisioner penelitian ini:



Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dimana Teknik ini digunakan untuk meramalkan nilai sebuah variable terikat (Algifari, 2000). Adapun persamaan tersebut dapat dilihat sebagaimana di bawah ini :

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Motivasi
- X2 = Kepuasan
- X3 = Kopensasi
- X4 = Disiplin Kerja
- e = Kesalahan
- $\beta$  = Koefisien

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Objek

Secara Histori PT.Indah Logistik didirikan pada tahun 2011 oleh Bapak H. Arisal Aziz, Beliau pengusaha asal kota Pariaman, Kecamatan lima koto, Kampung Dalam, Sumatera Barat sebelumnya sudah berkecimpung di dunia travel dan angkutan sejak tahun 2000. Dengan kerja kearas, keuletan dan ketekukan dan niat dalam hati untuk membuka lapangan pekerjaan serta kesejahteraan bagi yatim piatu maka berhasilah didirikan perusahaan tersebut

Perkembangan yang sangat luar biasa dialami oleh perusahaan dengan ditandai banyaknya cabang pengiriman di seluruh Indonesia. Hingga saat ini diperkirakan sekitar 519 cabang yang ada. Tentunya semakain banyaknya cabang menjadi tantangan dengan keharusnya tenaga professional, berintergritas dan berdesikasi tinggi dalam mengelola cabang agar mampu bersaing dengan competitor. Saa ini jumlah karyawan mencapai 2.880 orang dengan didukung +/- 1.800 kendaraan operasional. Di kota Semarang telah berdiri banyak cabang, agen dan gerai dari Indah Group diantaranya

**Tabel 1 Data Cabang Indah Grup Kota Semarang**

No	NAMA	ALAMAT
1	Indah Logistik Semarang	Jl. Brigjen Sudiarto No.594, Pedurungan Kidul
2	Indah Logistik Cargo	Jl. Raden Patah No.107, Rejomulyo, Kec. Semarang Timur
3	Indah Logistik International Semarang	Brotojoyo V, RT.3/RW.3, PanggungKidul, Kec. Semarang Utara
4	Indah Cargo Logistik Semarang	Jl. Kesatrian No.H-60, RT.05/RW.07, Jatingaleh, Kec. Candisari
5	Indah Logistik Cargo Kelud	Jl. Taman Kelud No.1, Petompon, Kec. Gajahmungkur
	Indah Expres Semarang	Walisongo No.15, Jrakah, Kec. Tugu
6	Indah Logistik International	Jl. Walisongo TambakAji, Kec. Tugu

Kota Semarang sebagai kota besar ke -5 di Negara ini yang mempunyai Potensi luar biasa dalam bisnis sehingga pertumbuhan buru pengiriman, cargo dan sejenisnya dapat berjalan dan bersaing ketat, selain itu Semarang menjadi tempat



dimana penelitian ini dilakukan, wilayah Semarang berdasarkan data terdapat 6 cabang utama yang dijadikan tempat penelitian. Keadaan lapangan menggambarkan secara ringkas yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner dari responden. Dalam penelitian ini data diperoleh dari seluruh yang berusia antara rentang usia 17 tahun dengan jumlah 60 orang. Akan tetapi dari sekian jumlah yang di sebar hanya sebanyak 42 yang dinyatakan lengkap serta bisa dilanjutkan dalam olah data.

**Tabel 2 Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	60
Kuesioner rusak	18
Kuesioner dapat diolah	42

**Tabel 3 Usia Responden**

NO	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17 - 19 Tahun	10	24%
2	20 - 30 Tahun	32	76%
3	31 - 35 Tahun	-	-
	Jumlah	42	100%

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa usia terbanyak adalah pada rentang 20-30 tahun dengan presentase 76%, diikuti dengan rentang 17-19 tahun dengan presentase 24% sedangkan pada usia 31-35 tahun tidak ada

**Tabel 4 Jenis kelamin Responden**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	33	79%
2	Perempuan	9	21 %
	Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau 79 %. Dengan demikian ini berarti bahwa hasil dari penelitian ini merupakan karyawan dari sebagian besar Indah Group Semarang adalah laki-laki.

**Tabel 5 Uji Validitas**

No	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
----	-----------	----------	---------	------------

**Erlitawati Kaharudin Alexander Nova Vernando, Anang Tri Wahyono**  
 Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja  
 Karyawan Pada Indah Group Semarang

<b>1</b>	Motivasi			
	Ind 1	0,774	0,2673	Valid
	Ind 2	0,525	0,2673	Valid
	Ind 3	0,720	0,2673	Valid
<b>2</b>	Kepuasan Kerja			
	Ind 1	0,673	0,2673	Valid
	Ind 2	0,678	0,2673	Valid
	Ind 3	0,722	0,2673	Valid
	Ind 4	0,682	0,2673	Valid
<b>3</b>	Kompensasi			
	Ind 1	0,949	0,2673	Valid
	Ind 2	0,930	0,2673	Valid
	Ind 3	0,946	0,2673	Valid
<b>4</b>	Disiplin Kerja			
	Ind 1	0,844	0,2673	Valid
	Ind 2	0,751	0,2673	Valid
	Ind 3	0,674	0,2673	Valid
	Ind 4	0,842	0,2673	Valid
	Ind 5	0,766	0,2673	Valid
<b>5</b>	Kinerja Karyawan			
	Ind 1	0,737	0,2673	Valid
	Ind 2	0,727	0,2673	Valid
	Ind 3	0,694	0,2673	Valid
	Ind 4	0,734	0,2673	Valid

Dari hasil di atas dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Motivasi mempunyai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 42$  dengan  $df = n - k - 1 = 42 - 4 - 1 = 37$  yaitu 0,2673, sehingga semua indikator tersebut adalah valid.
2. Kepuasan Kerja mempunyai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 42$  dengan  $df = n - k - 1 = 42 - 4 - 1 = 37$  yaitu 0,2673, sehingga semua indikator tersebut
3. Kompensasi mempunyai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 42$  dengan  $df = n - k - 1 = 42 - 4 - 1 = 37$  yaitu 0,2673, sehingga semua indikator tersebut adalah valid.
4. Disiplin Kerja mempunyai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 42$  dengan  $df = n - k - 1 = 42 - 4 - 1 = 37$  yaitu 0,2673, sehingga semua indikator tersebut adalah valid.
5. Kinerja Karyawan mempunyai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $n = 42$  dengan  $df = n - k - 1 = 42 - 4 - 1 = 37$  yaitu 0,2673, sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

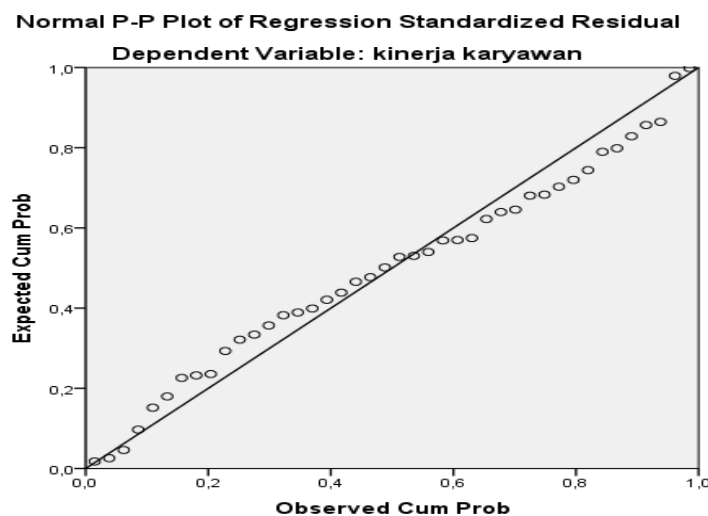
**Tabel 6 Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,799	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,620	Reliabel
3	Kompensasi	0,935	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,823	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,694	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Motivasi, kepuasan kerja, Kompensasi, disiplin Kerjadan kinerja karyawan maka didapatkan hasil r hitung lebih dari r tabel, yaitu sebesar 0,6. Dengan hasil ini maka dapat di simpulakn bahwa semua pertanyaan reliabel .

### Uji Normalitas

Untuk menguji/mengetahui normal apa tidaknya suatu data independen dapat di lihat dari PP Plot. Apabila data normal maka persebaran titik-titik secara diagonal mengikuti garis 45° kemiringan, hal tersebut dapat dilihat dengan melihat gambar dibawah ini



**Gambar 2. Normalitas**

### Uji Multikolinieritas

Persamaan regrese linier berganda adalah dengan menggunakan 2 variabel atau lebih. Tujuannya adalah untuk menguji adanya hubungan antara variable bebas dan variable terikat. Pada model ini apabila terjadi sebuah penyimpangan pada variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan. Untuk mengetahui dengan

**Erlitawati Kaharudin Alexander Nova Vernando, Anang Tri Wahyono**  
 Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja  
 Karyawan Pada Indah Group Semarang

perhitungan yang dilakukan dengan SPSS dengan berpedoman Pada nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1 maka dapat disimpulakn perolehan nilai sebagai berikut :

**Tabel 7 Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
				Std. Error	Beta	Tolerance
<b>1</b> (Constant)	5,111		,931	,358		
Motivasi	,159	,170	2,075	,045	,791	1,264
Kepuasan kerja	,098	,534	5,648	,000	,596	1,679
Kompensasi	,037	-,278	-3,252	,002	,725	1,379
Disiplinkerja	,039	,251	2,926	,006	,725	1,380

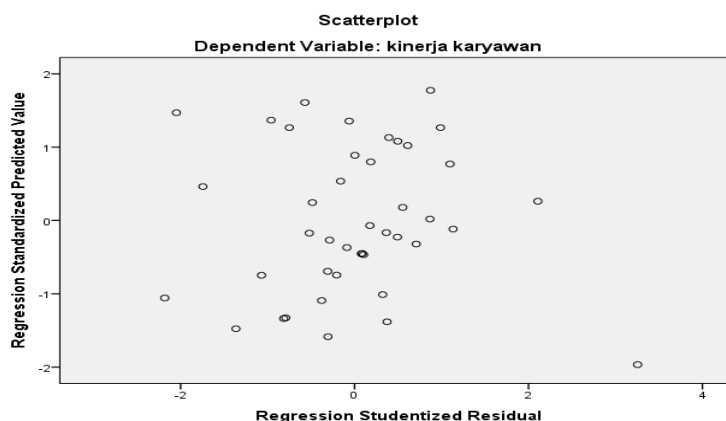
**a. Dependent Variable: kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil maka:

1. Motivasi dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinieritas) karena VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 di lihat dari nilai VIF=1,264 dan Tolerance 0,791.
2. Variabel Kepuasan Kerja dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinieritas) karena VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 di lihat dari nilai VIF=1,679 dan Tolerance 0,596.
3. Variabel Kompensasi dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinieritas) karena VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 di lihat dari nilai VIF=1,379 dan Tolerance 0,751.
4. Variabel Disiplin Kerja dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinieritas) karena VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. di lihat dari nilai VIF=1,383 dan Tolerance 0,725.

## Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik.



**Gambar 3. Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik hasil penelitian di atas, deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Motivasi( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), dan DisiplinKerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8 Regresi Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,756	5,111		,931	,358
Motivasi	,329	,159	,170	2,075	,045
Kepuasan kerja	,554	,098	,534	5,648	,000
Kompensasi	-,119	,037	-,278	-3,252	,002
DisiplinKerja	,115	,039	,251	2,926	,006

**a. Dependent Variable: kinerja karyawan**

$$Y = 0,170 X_1 + 0,534X_2 + - 0,278X_3 + 0,251X_4$$

Persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai regresi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  baik artinya setiap penambahan nilai dari variabel tersebut maka akan naik pula kinerjanya.

### Hasil (Uji t)

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Motivasi( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi( $X_3$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) satu persatu.

1. Dari hasil ini diperoleh nilai t hitung untuk  $X_1$  adalah 2,075, dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,687. Dengan demikian dapat diartikan bahwa nilai t hitung lebih dari nilai t tabel yaitu  $2,075 > 1,687$ . Dengan signifikasi  $t = 0,045 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.
2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk  $X_2$  adalah 5,648 dengan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% maka diperoleh t tabel sebesar 1,687, maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu  $5,648 > 1,687$ . Nilai signifikasi  $t = 0,000 < 0,05$ ,

menandakan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

3. Uji Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk  $X_3$  adalah -3,252 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,687 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu  $-3,252 > 1,687$ . Signifikansi  $t = 0,002 < 0,05$ , menandakan bahwa Kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.
4. Perhitungan diatas menunjukkan nilai t hitung untuk  $X_4$  adalah 2,926 dan dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,687 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu  $2,926 > 1,687$ . Nilai signifikansi  $t = 0,006 < 0,05$ , menandakan bahwa Disiplin Kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Koefisien Determinasi

Hasil koefisien dererminasi dalam pengujian ini dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square*. Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 9 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,782	1,198

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,782 atau 78,2% yang menunjukkan bahwa antara Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja

**Erlitawati Kaharudin Alexander Nova Vernando, Anang Tri Wahyono**  
Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indah Group Semarang

(X<sub>2</sub>), Kompensasi(X<sub>3</sub>) dan DisiplinKerja (X<sub>4</sub> ) mampu menjelaskan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan sebesar 21,8% selai itu dipengaruhi oleh faktor yang tidak di teliti di penelitian ini

**Uji F (Uji Model)**

Uji F digunakan untuk uji fit model atau untuk mengetahui baik atau buruknya model. Berikut ini adalah hasil uji F.

**Tabel 10 Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	216,795	4	54,199	37,758	,000 <sup>b</sup>
	Residual	53,110	37	1,435		
	Total	269,905	41			

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil F hitung sebesar 37,758 pada taraf signifikan sebesar 5% dan F tabel sebesar 2,641 sehingga nilai F hitung = 37,758 > dari F tabel = 2,641 atau signifikan 0,000 kurang dari 5%, artinya ada pengaruh antar variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> secara bersama berpengaruh terhadap Y sehingga model dalam regresi ini adalah baik.

**SIMPULAN**

1. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi hubungan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan
2. Pada variable kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif serta signifikan, Berarti apabila Kepuasan Kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Ini terjadi karena adanya rasa puas akan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga ia akan cenderung meningkatkan pekerjaannya



3. Variabel Kompensasi adalah negatif sehingga dapat di artikan kompensasi tidak mempengaruhi dengan tingkat kinerja yang terjadi, hal ini terjadi dikarenakan adanya sistem Lembur, uang jalan dan biaya bongkar pada saat pengantaran sehingga karyawan lebih mengejar pada jam kerja dan pengantaran dibanding dengan menuntut kenaikan gaji
4. Variabel Disiplin kerja menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Amidhan Alfian, S. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* , Volume 4, Nomor 10.
- Aldi Yanne, S. F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *E-Jurnal Manajemen* .
- Algifari. (2000). *Analisis Teori Regresi : Teori Kasus Dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Angrainy Fuzi Ika, D. N. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* , Volume 2, No. 1.
- Augusty., F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fahmi. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin. (2011). *Komitmen Organisasi. Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Natalia, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Jurnal Agora* , Vol. 7, No. 1.
- P, M. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

**Erlitawati Kaharudin Alexander Nova Vernando, Anang Tri Wahyono**

Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indah Group Semarang

Satria, H. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , Vol 3, No. 1.

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

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

Suwardi dan Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen* , 5.

Widyastuti, N. &. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engage- Ment Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). *Journal Of Management* , 1-11.

Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.