

# Implementation Of Compensation, Work Discipline, And Motivation To Employee Performance Of PT. Sejahtera Lestari Farmasi

## [Penerapan Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi]

Silva Maisyarah<sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id)

**Abstract.** This study aims to determine how effective and the influence of the implementation of compensation, work discipline, and motivation on the performance of employees of PT. Prosperous Lestari Pharmacy. This study uses quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study was 100 employees of PT. Prosperous Lestari Pharmacy. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ), t test, F test, and classical assumption test using SPSS statistical software version 22.0. The main data in this study came from a questionnaire. The results of this study prove that compensation has an effect on the performance of employees of PT. Prosperous Lestari Pharmacy. Work discipline affects the performance of employees of PT. Prosperous Lestari Pharmacy. Motivation affects the performance of employees of PT. Prosperous Lestari Pharmacy. Thus it can be concluded that compensation, work discipline, and motivation simultaneously affect the performance of employees of PT. Prosperous Lestari Pharmacy

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif dan pengaruh dari penerapan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel digunakan pada penelitian adalah 100 karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t, uji F, dan uji asumsi klasik menggunakan software statistik SPSS versi 22.0. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Hasil dari penelitian ini membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi. demikian dapat ditarik kesimpulan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

**Kata Kunci** - Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi di bidang ekonomi. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang sudah terjadi agar perusahaan dapat bertahan dengan baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia[1].

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu para pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula[2].

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan benar. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi[3]. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaiannya[4].

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku[5]. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal[6] Sekalipun faktor kedisiplinan, motivasi atau suntikan semangat baik dari atasan maupun dari teman/rekan kerja merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerjanya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan[7]. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif[8].

PT. Sejahtera Lestari Farma adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industri manufaktur farmasi atau memproduksi obat-obatan. PT. Sejahtera Lestari Farma, juga dikenal sebagai SELESFARMA didirikan pada tahun 2003 dan memberikan sertifikat CGMP (CPOB) untuk Kapsul Keras Non Penisilin dan Tablet pada bulan September 2005. Fenomena yang terjadi di PT. Sejahtera Lestari Farma yaitu tentang kinerja karyawan yang belum bisa bekerja secara optimal. Maka dari itu melalui penerapan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi harapannya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Penerapan Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi". Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

## Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh penerapan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Lestari Farmasi?
2. Apakah terdapat pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi?
3. Apakah terdapat pengaruh penerapan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi?
4. Apakah terdapat pengaruh penerapan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi?

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Lestari Farmasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

**Kategori SDGs:** Sesuai dengan kategori SDGs 16, artinya Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Menciptakan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan yang berkelanjutan, memberikan akses terhadap keadilan bagi semua, membangun lembaga yang efektif, akuntabel (dapat dipertanggungjawabkan), dan inklusif, pada semua level dan kalangan

## II. METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik[16]. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi(X1), disiplin kerja(X2), dan motivasi(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependen nya adalah Kinerja Karyawan(Y). Lokasi Penelitian ini berada di Jalan Wicaksono No.1, Dusun Talun, Silo Kambang, Gn. Gangsir, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur 67155.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner dengan rincian : pada variabel kompensasi terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel disiplin kerja terdapat 7

indikator dengan 7 pernyataan, variabel motivasi terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 6 pernyataan. Penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responen akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut [9]. Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran likert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## Populasi dan Sampel

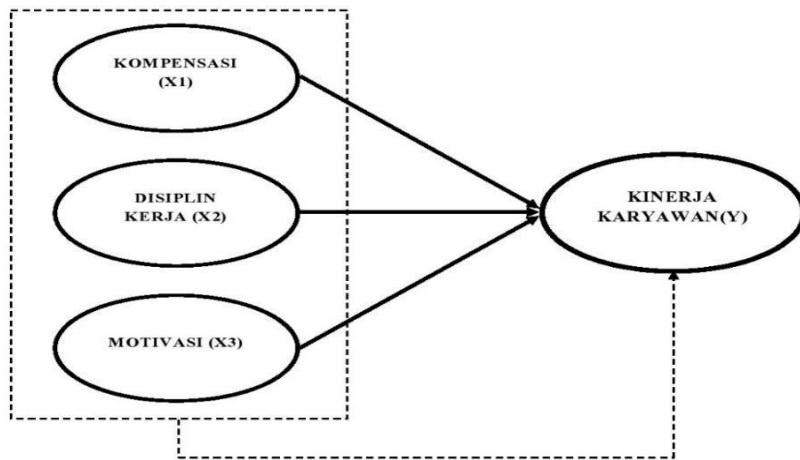
Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian[10]. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang bekerja di PT. Sejahtera Lestari Farmasi yang jumlahnya sebanyak 626 karyawan dalam periode penelitian yang diperoleh dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut[10]. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 626 karyawan, dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin [10].

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 100 orang atau sekitar 12% dari seluruh total karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

## Kerangka Konseptual

Konsep merupakan istilah dan defenisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berfikir yang hendak di uji. Jadi, kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Kerangka Konseptual Secara Parsial
- Kerangka Konseptual Secara Simultan

Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

H3: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

H4: Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

## Definisi Oprasional

1) Definisi Kompensasi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [11] [4][12]. Kompensasi adalah timbal balik atau semacam reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, contohnya ketika kerja lembur ada tunjangan upah yang didapatkan sesuai dengan jam lembur. Secara oprasional pengukuran variabel kompensasi menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori [6] :

1. Upah dan Gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. Dan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Contoh : uang lembur kerja atau upah tambahan dari jam kerja.

3. Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa program pension(Tunjangan hari tua), liburan yang ditanggung perusahaan, tunjangan(anak & istri/suami), dan masih banyak lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan jaminan asuransi seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenaga kerjaan yang diperoleh karyawan.

2) Definisi disiplin Kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [5] [6]. Disiplin Kerja adalah para karyawan dituntut untuk disiplin dan menaati peraturan-peraturan apa saja yang ada di perusahaan, contohnya datang kerja tepat waktu dan tidak boleh terlambat. Secara oprasional pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan tujuh indikator yang merujuk pada teori [6].

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik, contohnya : jika ada karyawan yang selalu datang paling awal atau rajin datang pagi akan mendapatkan reward, sedangkan yang sering datang terlambat pasti akan kena teguran.

3. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang, contoh : pemberian surat peringatan 1 jika ada karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran fatal dalam bekerja, jika tetap mengilanginya lagi perusahaan tidak segan-segan untuk memecatnya.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut, contoh : memberi teguran jika ada karyawan yang datang terlambat, jika mengulanginya lagi akan diberi surat peringatan.

5. Menaati Peraturan

Patuh terhadapaturan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan di tempat kerja. Contoh : selalu safety dalam bekerja dan selalu mekedepankan visi serta misi perusahaan.

6. Tepat waktu(on time)

Bijak dan disiplin dalam mengatur waktu, baik dalam bekerja dan menyelesaikan tugas kerja. Contoh : tidak datang dan pulang terlambat saat bekerja.

3) Definisi motivasi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [7] [13]. Motivasi adalah dorongan dari pimpinan kepada para karyawan agar semangat dalam bekerja dan memajukan perusahaan. Contoh seperti apa yang telah menjadi kebiasaan di PT.

Sejahtera Lestari Farmasi setiap kali manager atau atasan memberikan arahan selalu menekankan untuk menjaga kekompakan satu sama lain antar teman kerja. Secara oprasional pengukuran variabel motivasi menggunakan lima indikator yang merujuk pada teori [7].

1. Kebutuhan fisik

Sarana dan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor, contoh : peralatan yang ada di tempat kerja sangat lengkap.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang

Kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi pada setiap karyawan.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, contohnya : pesan moral yang disampaikan oleh pimpinan atau atasan untuk menyemangati karyawannya.

4) Definisi kinerja Karyawan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [14] . Kinerja karyawan yaitu meliputi kemampuan atau keahlian seorang karyawan dalam bekerja. Contohnya seperti apakah mampu karyawan tersebut menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan kepadanya untuk segera diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Secara oprasional pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan sembilan indikator yang merujuk pada teori [15].

1. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

3. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum, contoh : karyawan harus teliti dalam melakukan perkerjaan atau mngecek hasil pekerjaannya.

4. Kepemimpinan

Pemimpin atau atasan dalam sebuah perusahaan memiliki kewenangan lebih dalam menilai kinerja karyawannya, contoh : seorang atasan atau pimpinan harus menjadi contoh yang baik dan teladan bagi bawahannya dan pimpinan berhak menentukan kebijakan dalam penilaian kinerja pada seluruh karyawannya.

5. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan, contoh : karyawan harus bersifat jujur.

6. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan, contoh : karyawan dituntut untuk sekreatif mungkin untuk menciptakan ide atau kreasi baru.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Indikator	Variabel (R Hitung)	Kritis	Sig.	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0.951		0.000	Valid
	X1.2	0.836		0.003	Valid
	X1.3	0.972		0.000	Valid
	X1.4	0.931		0.000	Valid

	X2.1	0.880	0.011	Valid
	X2.2	0.929	0.000	Valid
	X2.3	0.885	0.006	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2.4	0.932	0.000	Valid
	X2.5	0.622	0.041	Valid
	X2.6	0.780	0.008	Valid
	X2.7	0.951	0.000	Valid
	X3.1	0.880	0.011	Valid
	X3.2	0.929	0.000	Valid
<b>Motivasi (X3)</b>	X3.3	0.885	0.006	Valid
	X3.4	0.952	0.000	Valid
	X3.5	0.931	0.000	Valid
	Y.1	0.932	0.000	Valid
	Y.2	0.758	0,60 0.015	Valid
	Y.3	0.942	0.000	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.4	0.785	0.007	Valid
	Y.5	0.953	0.000	Valid
	Y.6	0.737	0.015	Valid
	Y.7	0.862	0.001	Valid
	Y.8	0.932	0.000	Valid
	Y.9	0.758	0.015	Valid

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui pearson correlation. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013 : 23).

## B. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Kompensasi (X1)	0.981		
Disiplin Kerja (X2)	0.951	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0.915		
Kinerja Karyawan (Y)	0.918		

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbatch Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, kompensasi sebesar 0,981, variabel disiplin kerja sebesar 0,951, variabel motivasi sebesar 0,915, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,918. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

## C. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual	
N		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070

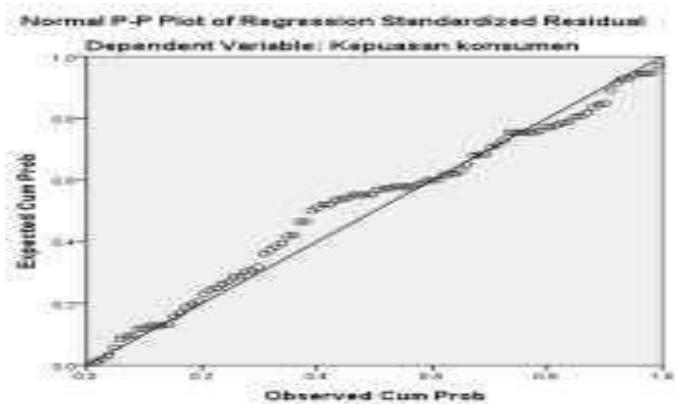
Positive	.070
Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z	.703
Asymp. Sig. (2-tailed)	.707

Sumber: Data primer diolah, 2023

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ( $>0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan Plot Of Regression Standardized Residual. Data dikatakan berdistribusi normal jika sekarang data membentuk titik(.) atau lingkaran yang mendekati garis diagonal seperti pada gambar berikut:

**Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot**



Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika titik- titik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**2) Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Collinearity Statistics			
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.115	9.558
	Disiplin kerja (X2)	.117	9.031
	Motivasi (X3)	.200	4.990

Sumber: Data primer diolah, 2023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

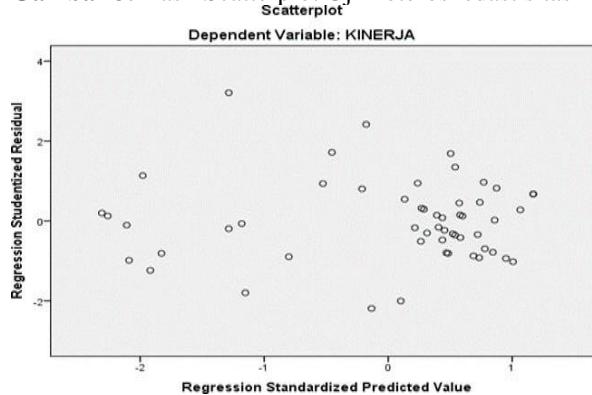
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 (Sugiyono, 2011: 25-26).

- Jika nilai tolerance diatas ( $> 0,1$ ) maka terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF dibawah ( $< 10$ ) maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

**3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefesien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas (Asnawi dan Masyhuri: 2011, 67).

**Gambar 3.** Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Hasil tampilan Scatterplot menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Berdasarkan tampilan Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (error term) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi spearman lebihdari 0,05 yang berarti hubungan antara X dan Y tidak signifikan atau heteros atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot dimana titik data harus menyebar apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteroskedastisitas.

#### D. Hasil Uji Hipotesis

##### 1) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel kompensasi(X1), disiplinkerja(X2), motivasi(X3), dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y) PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

**Tabel 5.** Hasil Regresi Linier  
Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.837	2.203		2.195	.031
	Kompensasi (X1)	.377	.107	.308	2.421	.001
	Disiplin kerja (X2)	.365	.107	.308	3.421	.001
	Motivasi (X3)	.138	.069	.189	2.004	.048

i. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023

##### 2) Uji Prasial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan untuk menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Hipotesis  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	4.837	2.203		2.195	.031	
Kompensasi (X1)	.377	.126	.276	2.986	.004	
Disiplin kerja (X2)	.365	.107	.308	3.421	.001	
Motivasi (X3)	.138	.069	.189	2.004	.048	

i. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023

### 3) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel kcompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square		Sig.
				F		
1	Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.813	96	4.008		
	Total	584.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar K=3 dan  $df2 = (100 - 3 - 1 = 96)$  maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu  $16,564 > 2,70$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

#### 4) Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

**Tabel 8.** Hasil Uji R2 Regresi Linier  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Adjusted R Square	Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.320	2.002

a. Predictors: (Constant), kompensasi(X1), disiplin kerja(X2), motivasi(X3)

Besarnya nilai Adjusted R2 yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel kompensasi(X1), disiplin kerja(X2), dan motivasi(X3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0,680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### PEMBAHASAN

#### 1. Hipotesis Pertama : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi(X1) terhadap kinerjakaryawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 3,421 Serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung  $> t$  tabel ( $3,421 > 1,984$ ). Nilai signifikan  $< 0,05 \alpha (0,001 < 0,05)$ , artinya dari variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

Variabel kompensasi dengan nilai indikator tertinggi adalah tunjangan yang diartikan sebagai asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan atau PT. Sejahtera Lestari Farmasi memberika tunjangan yang layak bagi para pekerja atau karyawannya.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Sejahtera Lestari Farmasi sukses dalam memotivasi para karyawannya melalui pemberian kompensasi yang semata-mata untuk mensejahterakan para karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin pada tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dita Aryani dan Meriyati pada tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Hipotesis Kedua : Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 2,986 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung  $> t$  tabel ( $2,986 > 1,984$ ). Nilai signifikan  $< 0,05 \alpha (0,004 < 0,05)$ , artinya dari variabel disiplin kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah hubungan kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik, contoh : saling tegur sapa antara pimpinan dan karyawannya, karyawan dengan sesama karyawan. Dan saling mengingatkan satu sama lain jika ada yang membuat kesalahan atau kecerobohan dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Sejahtera Lestari Farmasi dalam

menerapkan peraturan disiplin kerja sangat efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja para karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Chassanah pada tahun 2023, dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Pasific Solutions Jakarta Selatan". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat dan Hariyat Ab Wahid pada tahun 2021, dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hipotesis Ketiga : Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel uji t dengan t hitung sebesar 2,004 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ( $2,004 > 1,984$ ). Nilai signifikan  $< 0,05 \alpha (0,048 < 0,05)$ , artinya dari variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

Variabel motivasi dengan nilai indikator tertinggi adalah kebutuhan akan penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah penghargaan atau semacam balas jasa bagi karyawan dari perusahaan sangat berpengaruh serta penting untuk memotivasi para karyawan dalam bekerja guna meningkatkan kinerja para karyawannya.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah motivasi dari atasan atau pimpinan dari sebuah perusahaan sangat efektif untuk memacu kinerja para karyawannya dan meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfi Hendri dan Armansyah pada tahun 2022, dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa uji parsial membuktikan bahwa Motivasi mempunyai t hitung  $7,924 >$  dari t tabel 2,021 yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ali Umar dan Suarmi Norawati pada tahun 2022, dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Hipotesis Keempat : Kompensasi(X1), Disiplin Kerja(X2), dan Motivasi(X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar K=3 dan df2 =  $(100 - 3 - 1 = 96)$  maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu  $16,564 > 2,70$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

#### IV. SIMPULAN

Hasil mengenai penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Lestari Farmasi.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan puji syukur kepada allah SWT, dan berterima kasih sebanyak-banyaknya kepada orangtua, keluarga, teman-teman serta pihak-pihak yang telah banyak membantu selama dalam proses penyusunan artikel ini yang tentu tidak dapat saya sebutkan semuanya. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen, khususnya bapak Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I., CIFP selaku dosen pembimbing saya yang senang tiasa membimbing serta mengarahkan saya hingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini dan membantu dalam penelitian ini.

#### REFERENSI

- [1] A. Jamaludin, “Enrichment : Journal of Management Factors affecting employe performance at the central bank of the Republic Indonesia,” vol. 13, no. 2, 2023.
- [2] M. Kinerja, K. Melalui, K. Cemerlang, N. F. Wati, and V. Firdaus, “Improving Employee Performance Through Motivation , Work Discipline , And Work Environment At Employees Of PT . Prima Karya Cemerlang Kerja , Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT . Prima,” pp. 1–11, 2023.
- [3] M. Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. 2019.
- [4] M. F. Akbar, *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri, 2021.
- [5] Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV. Budi Utama, 2020.
- [6] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [8] winardi, *motivasi dan pemotivasi dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- [9] M. A. Mufraini, *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press, 2013.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [11] M. S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [12] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [13] Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- [14] M. Sandy Martha, “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating,” 2015.
- [15] P. Afandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*