

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, Komitmen Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Agung Mandiri

Yesinta Priyastiani ¹⁾, Endah Kurniawati ²⁾, Ririn Wahyu Arida ³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Program Studi Manajemen

Email : yesintaa11@gmail.com ¹⁾, endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id ²⁾, ririn78wahyuarida@gmail.com ³⁾

Abstract Human resource performance is the relationship between output (goods or services) and input (labor, materials, money). Many things affect employee performance including motivation, work discipline and job satisfaction. Agung Mandiri Tulungagung Convection is a company in the garment sector that was established in 1998. Employee performance at Agung Mandiri Convection is based on the number of units/machines, besides that the presence of employees every day according to working hours. However, employee obedience to Agung Mandiri Convection was lacking, resulting in production delays. At the Agung Mandiri Convection there is a lack of discipline from employees towards the company in improving employee performance, as well as a lack of motivation, employee commitment, and compensation in the form of salaries and wages that do not match what employees expect. The purpose of this research is to explain the influence of work discipline, intrinsic motivation, commitment to financial compensation on the performance of employees of the Agung Mandiri convection company. This research is included in quantitative research and the sampling technique used is saturated sampling strategy, with a total of 35 employees participating. Sources of data in this study were primary data obtained by conducting direct interviews and distributing questionnaires to respondents and secondary data obtained through literature studies. The measurement scale used for each variable in this study is the Likert scale. The results of tests carried out using the simulatan test of work discipline, intrinsic motivation, commitment and financial compensation have an effect of 82.6% on employee performance. The results of this study simultaneously work discipline, intrinsic motivation, commitment and financial compensation have a positive and significant effect on the performance of Agung Mandiri convection employees.

Keywords: Commitment, Extrinsic Motivation, Financial Compensation and Work Discipline

Abstrak Kinerja sumber daya manusia ialah hubungan dari keluaran (barang- barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Konveksi Agung Mandiri Tulungagung merupakan perusahaan dibidang garmen yang berdiri sejak tahun 1998. Kinerja karyawan yang terjadi di Konveksi Agung Mandiri yaitu berdasarkan jumlah unit/ mesin, selain itu juga kehadiran dari karyawan setiap harinya yang sesuai dengan jam kerja. Akan tetapi ketaatan karyawan pada Konveksi Agung Mandiri sangat kurang, sehingga terjadi keterlambatan produksi. Pada Konveksi Agung Mandiri terjadi kurangnya kedisiplinan dari karyawan terhadap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan , serta kurangnya motivasi, komitmen kerja karyawan, dan kompensasi yang berupa gaji dan upah yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk Menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan konveki Agung Mandiri. Penelitian termasuk kedalam penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah strategi sampling jenuh, dengan total partisipan sebanyak 35 karyawan. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer diperoleh dengan melakukan wawancara secara langsung serta menyebarkan kuesioner kepada

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 2, 2023; Juli 11, 2023

* Yesinta Priyastiani, yesintaa11@gmail.com

responden dan data sekunder diperoleh melalui studi literatur. Skala pengukuran yang digunakan dalam setiap variabel dalam penelitian ini adalah skala Likert. Hasil uji yang dilakukan menggunakan uji simulatan disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen dan kompensasi finansial memiliki pengaruh sebesar 82,6% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara simultan disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi Agung Mandiri.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen, Kompensasi Finansial dan Motivasi Ekstrinsik

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) menduduki kontribusi yang menonjol dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam upaya meraih tujuan yang telah ditentukan sebelumnya bergantung pada *skill* sumber daya manusianya. Untuk memahami pentingnya faktor manusia dalam suatu perusahaan, maka perlu kiranya perusahaan dapat melanjutkan eksistensinya dengan lebih memperhatikan faktor manusianya. Sumber daya manusia yakni kumpulan individu yang berada di lingkungan organisasi/perusahaan dan disebut pegawai, buruh, serta karyawan.

Konveksi Agung Mandiri Tulungagung merupakan perusahaan dibidang garmen, berdiri sejak tahun 1998 dan penjualan mulai lancar tahun 2000. Dipimpin oleh Bapak Muaji dan Ibu Romlah yang beralamat di Ds. Waung dusun Krajan Rt001/Rw004 kecamatan Boyolangu, Tulungagung. Kinerja karyawan yang terjadi di Konveksi Agung Mandiri yaitu berdasarkan jumlah unit/mesin, selain itu juga kehadiran dari karyawan setiap harinya yang sesuai dengan jam kerja. Akan tetapi ketaatan karyawan pada Konveksi Agung Mandiri sangat kurang, sehingga terjadi keterlambatan produksi.

Komitmen juga menjadi pengaruh penting bagi perusahaan dari beberapa karyawan Konveksi Agung Mandiri ada yang telah berdedikasi selama lebih dari 10 tahun, namun ada juga yang masih 5 tahun kerja. Dekat dengan lokasi perusahaan yang menjadi alasan utama bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Dikarenakan dekat dengan lokasi perusahaan karyawan memiliki keinginan untuk terus mempertahankan pekerjaan serta menjadi salah satu bagian penting dalam perusahaan.

Kompensasi yang diberikan Konveksi Agung Mandiri terbilang cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan sistem penggajian dan tunjangan yang diberikan perusahaan hanya tunjangan hari raya. Insentif yang diberikan kepada para karyawan tidak sesuai dengan kesepakatan diawal. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi

pekerja. Bila karyawan mendapatkan kompensasi tidak memadai maka kinerja akan cenderung menurun.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin ialah sikap seseorang yang sepadan berdasarkan prinsip organisasi tempat karyawan bekerja. Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar untuk kebutuhan organisasi ataupun untuk pekerja.

Menurut Hasibuan (2019: 193) berpendapat bahwa “kedisiplinan ialah kesadaran dan kesanggupan individu mematuhi kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016: 94) ada empat, yaitu:

1) Patuh terhadap aturan waktu

Diukur dengan waktu kedatangan, kembali dan istirahat searah dengan peraturan yang berlaku.

2) Patuh terhadap kebijakan perusahaan

Peraturan dasar mengenai cara berbusana dan bersikap di tempat kerja.

3) Patuh terhadap kebijakan perilaku pada pekerjaan.

Menunjukkan bagaimana pekerjaan dilakukan sepadan dengan pangkat, pekerjaan, dan tanggungjawab serta hubungan dengan unit kerja lainnya.

4) Patuh terhadap norma

Peraturan mengenai norma-norma apa saja yang berlaku dan yang wajib di patuhi serta dicontoh oleh setiap pekerja.

Motivasi Intrinsik

Menurut Tambunan (2015: 196) “Motivasi intrinsik ialah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya muncul sebab adanya cita-cita, tujuan dan ambisi individu terhadap sesuatu sehingga dia mempunyai semangat dalam meraihnya”. Sedangkan Menurut Sadirman (2018: 89) “Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu telah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu”.

Kesimpulan yang didapat ialah motivasi intrinsik merupakan dorongan yang munculnya tidak membutuhkan gairah dari luar sebab sudah tertanam pada seseorang tersebut yang terjadi linier dengan kebutuhannya.

Indikator Motivasi Intrinsik Menurut Luthans (2015) ada 3, yaitu :

1) *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pekerja dapat dinilai berdasarkan hasil yang telah mereka ciptakan. Supaya seorang pekerja berhasil dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin harus mengamati anggota timnya di tempat kerja dan memberi mereka kesempatan untuk mencoba dan menghasilkan hasil yang positif.

2) *Recognition* (Pengakuan)

Untuk mempertahankan implementasi yang sukses, pimpinan harus membuat pernyataan pengakuan atas pencapaian karyawan. Ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti dengan memberikan penghargaan uang atau sertifikat penghargaan.

3) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Jika pemimpin menghindari pengawasan atau pengawasan yang ketat, yakni dengan membiarkan karyawan bekerja secara mandiri selama pekerjaan memungkinkan, dan menerapkan prinsip partisipasi, tanggung jawab dapat menjadi elemen motivasi bagi karyawan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Kasmir (2016: 157) ialah “ketaatan individu terhadap lisan, perbuatan, kebijakan maupun prosedur perusahaan, serta individu yang mempunyai komitmen yang tinggi akan tekun dalam bekerja”.

Sedangkan Menurut Priansa (2018: 234) mengemukakan komitmen organisasi sebagai kepatuhan pekerja terhadap organisasi, yang bisa diketahui dari dedikasinya yang tinggi guna meraih maksud organisasi. Maka dapat disimpulkan komitmen organisasi ialah ketaatan individu terhadap lisan, perbuatan, kebijakan ataupun prosedur perusahaan yang tinggi serta bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Indikator komitmen organisasi menurut Darmawan (2016) ada 3, yaitu :

- 1) Keinginan pekerja, dimana terdapat harapan pekerja dalam mengusahakan supaya tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Keandalan pekerja, yang mana pekerja terdorong dalam mempertahankan keanggotaannya supaya tetap sebagai salah satu elemen dari organisasi.
- 3) Kebanggaan pekerja, diidentifikasi dengan pekerja merasa bangga sudah menjadi komponen dari organisasi yang diikutinya serta merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi komponen dalam hidupnya.

Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2019: 118) Kompensasi ialah seluruh penghasilan yang berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diperoleh pekerja sebagai honor atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut Marwansyah (2016: 269) Kompensasi adalah segala penghasilan yang berwujud uang, barang langsung maupun tidak langsung yang didapat pekerja sebagai honorarium atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah semua pendapatan atau honorarium langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial, yang adil dan layak kepada pekerja, sebagai ganjaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator kompensasi finansial menurut Kadarisman (dalam Sunandi, 2020: 17) ada 4, yaitu :

1) Kompensasi langsung

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2) Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3) Tunjangan Hari Raya

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

4) Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi..

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 182) “Kinerja adalah hasil kerja dan sikap kerja yang telah diraih dalam merampungkan seluruh kewajiban serta kewajiban yang diamanahkan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja (prestasi kerja) ialah secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan”. Sedangkan Rivai dan Sagala (2017: 268-269) mengemukakan bahwa “kinerja ialah sikap yang nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi”. bahwa kinerja ialah hasil kerja dan sikap kerja yang telah diraih dalam mentuntaskan kewajiban serta tanggungjawab yang diamanahkan oleh perusahaan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut menurut Bangun (2012: 233), ada 5, yaitu :

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerja. Setiap pekerjaan mempunyai persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, ataupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas ialah kepatuhan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dan taraf dimana hasil aktifitas yang dikehendaki menuju sempurna dalam arti menyelaraskan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan, ataupun memenuhi seluruh tujuan yang diinginkan dari suatu aktifitas.

3) Ketepatan waktu

Beberapa pekerjaan harus dirampungkan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Maka dari itu, jika pekerjaan suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu, maka akan mempersulit pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Kehadiran ialah kepastian akan masuk kerja setiap hari dan sinkron dengan jam kerja. Ada macam pekerjaan yang membutuhkan presensi pekerja delapan jam sehari, lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa banyak pekerja berpartisipasi dalam produksi mereka.

5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama ialah kemampuan seorang pekerja dalam berkolaborasi dengan orang lain untuk merampungkan kewajiban dan tanggungjawab yang ditugaskan untuk efisiensi dan efektivitas maksimum. Bagi macam pekerjaan tertentu mungkin harus dirampungkan oleh dua orang pekerja atau lebih, sehingga memerlukan kolaborasi antara pekerja sangat diperlukan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kesanggupannya berkolaborasi dengan teman satu kerja lainnya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Arikunto (2014: 174) Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian. Jika ingin melihat seluruh unsur suatu wilayah penelitian, maka penelitian tersebut merupakan penelitian

populasi. Populasi pada penelitian ini ialah pekerja di Konveksi Agung Mandiri Desa Waung, Dusun Krajan. RT/RW 001/004, Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Tulungagung, sebanyak 35 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 116) pengertian sampel yakni “sampel ialah elemen dari jumlah dan karakter populasi”. Pengambilan sampel ialah langkah di mana ukuran sampel yang diambil terkait dengan penelitian yang ditentukan. Perlu diperhatikan juga bahwa sampel yang dipilih harus memiliki seluruh karakter populasi sehingga terlihat dalam sampel yang dipilih, yaitu sampel harus dapat menggambarkan atau (secara representative) mewakili keadaan sebenarnya dari populasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2019: 118) menjelaskan pendekatan sampling jenuh sebagai teknik pemilihan sampel bila seluruh populasi digunakan. Karena populasi yang relatif kecil, penulis memilih sampel dengan menggunakan strategi sampling jenuh. sehingga total 35 responden dijadikan sampel untuk penelitian ini.

Teknik Penentuan Jumlah Sampel

Sampel jenuh (sampel sensus) menurut Arikunto (2014: 104) bila jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, namun bila populasinya lebih besar dari 100 responden, maka bisa diambil 10-15 % atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini, karena total populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka peneliti mengambil keseluruhan total populasi yakni sebesar 35 orang responden.

Dengan ini, pemakaian seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang dikenal dengan teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

1. Survei/Observasi

Menurut Sugiyono (2019: 229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di Konveksi Agung Mandiri untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Menurut Yusuf (2013: 384) kunci keberhasilan dari observasi sebagai teknik dalam pengambilan data sangat banyak ditentukan oleh peneliti itu sendiri, karena peneliti melihat dan mendengarkan objek penelitian kemudian menarik kesimpulan dari pengamatannya.

2) Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik yang dipakai guna mengakumulasi bahan penelitian. Wawancara adalah komunikasi antara dua orang atau lebih guna mendapatkan keterangan dari responden yang relevan. Dapat juga disebut sebagai pembicaraan pribadi antara pewawancara dengan informan, dimana pewawancara menanyakan secara langsung mengenai objek yang di teliti dan direncanakan sebelumnya. Wawancara bertujuan guna mendapatkan persoalan secara lebih terbuka, yang mana responden ialah karyawan Konveksi Agung Mandiri untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di Desa Waung, Dusun Krajan. RT/RW 001/004, Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Tulungagung.

3) Kuesioner

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti mempunyai pemahaman yang jelas mengenai variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono 2019: 142).

Penelitian ini memanfaatkan angket atau kuesioer, rincian pertanyaannya disusun secara terstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan ganda dan pertanyaan terbuka.

Tabel Pengukuran Skala Likert Konveki Agung Mandiri

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
2	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis statistik

1. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Item Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Ketentuan	Kesimpulan
X1.1	0.000	Nilai Signifikansi <0,05	Valid
X1.2	0.000		Valid
X1.3	0.000		Valid
X1.4	0.000		Valid
X1.5	0.000		Valid
X1.6	0.000		Valid

X1.7	0.000		Valid
X1.8	0.000		Valid
X1.9	0.000		Valid
X1.10	0.000		Valid
X2.1	0.000	Nilai Signifikansi <0,05	Valid
X2.2	0.000		Valid
X2.3	0.000		Valid
X2.4	0.000		Valid
X2.5	0.000		Valid
X2.6	0.000		Valid
X2.7	0.000		Valid
X2.8	0.000		Valid
X2.9	0.000		Valid
X3.1	0.000		Nilai Signifikansi <0,05
X3.2	0.000	Valid	
X3.3	0.000	Valid	
X3.4	0.000	Valid	
X3.5	0.000	Valid	
X4.1	0.000	Nilai Signifikansi <0,05	Valid
X4.2	0.000		Valid
X4.3	0.000		Valid
X4.4	0.000		Valid
X4.5	0.000		Valid
Y1	0.000	Nilai Signifikansi <0,05	Valid
Y2	0.001		Valid
Y3	0.001		Valid
Y4	0.000		Valid
Y5	0.000		Valid
Y6	0.000		Valid
Y7	0.000		Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X1), motivasi intrinsik (X2) , komitmen (X3), kompensasi finansial (X4) dan kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi sig < 0,05. Oleh karena itu, seluruh item instrumen X1, X2, X3, X4 dan Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Ketentuan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,985	Nilai Alpha Cronbach >0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0,973		Reliabel
Komitmen (X3)	0,991		Reliabel
Kompensasi Finansial (X3)	0,811		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,814		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reabilitas pada tabel tersebut dapat ditemukan bahwa pada seluruh variabel nilai *Alpha Cronbach's*-nya lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	Asymp Sig (2-tailed)	Ketentuan	Kesimpulan
0,85	0,200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai Asymp Sig sebesar 0,200 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

4. Uji Multikolonieritas

Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	2,934	Nilai VIF <10	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi Intrinsik (X2)	5,203		Tidak Terjadi Multikolonieritas
Komitmen (X3)	3,839		Tidak Terjadi Multikolonieritas
Kompensasi Finansial (X3)	3,161		Tidak Terjadi Multikolonieritas

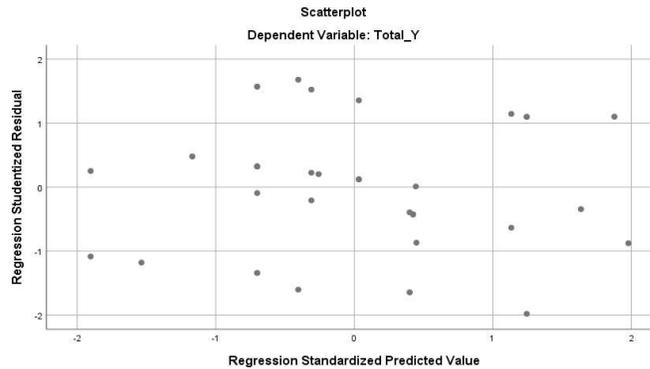
Sumber: Data diolah, 2022

Sesuai dengan ketentuan pada uji multikolonieritas, jika VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi, berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 2,934 untuk variabel disiplin kerja, 5,203 untuk motivasi intrinsik, 3,839 untuk komitmen, dan 3,161

untuk kompensasi finansial. Oleh karena itu, didapat kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heterokedastisitas

Gambar
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah, 2022

Menurut gambar 4.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y serta titik-titik data penyebaran tidak membentuk pola sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi yang baik dapat dipenuhi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B
Constanta	-2.462
Disiplin kerja (X1)	0.445
Motivasi intrinsik (X2)	0.317
Komitmen (X3)	0.400
Kompensasi (x4)	0.192

Sumber : Data diolah, 2022

Menurut table 46 tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = -2,462 + 0,445X_1 + 0,317X_2 + 0,400X_3 + 0,192X_4$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -2,462 mengartikan jika semua variable dalam keadaan konstan atau tetap maka kinerja karyawan nilainya -2,462
- Nilai koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0,445 mengartikan setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,445

satu satuan.

- c. Nilai koefisien regresi motivasi intrinsik sebesar 0,317 mengartikan setiap kenaikan motivasi intrinsik sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,317 satu satuan
- d. Nilai koefisien regresi komitmen 0,400 mengartikan setiap kenaikan komitmen sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,400 satu satuan.
- e. Nilai koefisien regresi kompensasi finansial 0,192 mengartikan setiap kenaikan kompensasi finansial akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,192

7. Uji Parsial (t)

Tabel Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t	Sig
Disiplin kerja (X1)	3.681	0.001
Motivasi intrinsik (X2)	2.149	0.040
Komitmen (X3)	3.491	0.002
Kompensasi (x4)	1.783	0.085

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.19 menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 3,681 dengan t_{tabel} sebesar 2,04 maka t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil uji pada table 4.15 menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 2,149 dengan t_{tabel} sebesar 2,04 maka t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Komitmen

Berdasarkan hasil uji pada table 4.15 menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 3,419 dengan t_{tabel} sebesar 2,04 maka t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Kompensasi Finansial

Berdasarkan hasil uji pada table 4.15 menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 1,783 dengan t_{tabel} sebesar 2,04 maka t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji Simultan (F)

Tabel Hasil Uji Simultan (F)

Model	F	Sig
Regression	94.196	0.000

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 94,196 dengan F_{tabel} sebesar 2,96 maka artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.862	0.826	0.816	0.53663

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,826 artinya terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen dan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Nilai R Square 0,826 atau 82,6% menunjukkan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen dan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan sedangkan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini (komunikasi, organisasi, komitmen organisasional, dan fasilitas kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Agung Mandiri

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada uji parsial dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi

agung mandiri. Menurut Hariandja (dalam Meilany *et al*, 2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini sejalan dengan pemikiran Hariandja (dalam Meilany *et al*, 2015), Pada konveksi agung mandiri terbukti bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja kerja karyawannya. Karena pada permasalahan awal Konveksi Agung Mandiri ialah masih banyaknya pegawai yang sering datang terlambat ketika jam kerja, jam istirahat serta juga jam pulang yang selalu tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan dengan waktu keterlambatan 15 sampai dengan 30 menit, tidak mengerti tanggung jawab, dan lain-lain. Maka dengan adanya disiplin kerja, akan timbul kualitas yang baik juga pada karyawan konveksi agung mandiri. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas akan menciptakan kinerja kerja yang baik. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu salah satunya Deby Novita Sari (2020) yang menyatakan dan menemukan bahwa hasil dari disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Agung Mandiri

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan pada uji parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi agung mandiri. Menurut Afandi (2018: 23) mengemukakan pernyataannya bahwa Motivasi ialah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena tergugah, terdorong, dan termotivasi untuk melakukan suatu kegiatan dengan kesungguhan, keriang, dan keikhlasan supaya hasil dari kegiatan yang dilakukan itu membuahkan hasil yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini motivasi intrinsik sangat dibutuhkan untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia terutama karyawan. Pada penelitian ini selaras dengan apa yang diterapkan dalam konveksi agung mandiri yang mana menggunakan motivasi intrinsik guna meningkatkan kinerja karyawan, dan hasilnya berpengaruh positif pada karyawannya.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Agung Mandiri

Sesuai dengan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan pada uji parsial bahwa komitmen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi agung mandiri. Selanjutnya Menurut Priansa (2018: 234) juga memberikan definisi komitmen terhadap organisasi sebagai loyalitas pekerja terhadap organisasi, yang tercermin dari kontribusi besar mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu

organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif signifikan, artinya penelitian ini selaras dengan pemikiran tersebut. Dengan adanya komitmen pada karyawan menciptakan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Agung Mandiri

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan pada uji parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada konveksi agung mandiri. Menurut Rivai dan Sagala (2017) “kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang”. Jika kompensasi yang diterima pekerja dalam bentuk tunia semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi, sedangkan jika kompensasi yang diterima pekerja dalam bentuk kompensasi tunai semakin rendah maka efisiensi karyawan juga semakin rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori karena pada konveksi agung mandiri pemberian kompensasi finansilanya disesuaikan dengan ketentuan perusahaan dan hal tersebut tidak dapat dirubah, sehingga kompensasi finansial pada konveksi agung mandiri tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, Komitmen Dan Kompensasi Finansial Dengan Kinerja Karyawan Pada Konveksi Agung Mandiri

Disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen dan kompensasi finansial setelah diuji menggunakan uji simulatn memiliki pengaruh sebesar 82,6% terhadap kinerja karyawan pada konveksi agung mandiri. Artinya dari 17,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Tingkat persentase yang besar artinya dari kinerja karyawan konveksi agung mandiri dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen dan juga kompensasi finansial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Agung Mandiri.
2. Secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Agung Mandiri
3. Secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Konveksi Agung Mandiri

4. Secara parsial kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Agung Mandiri
5. Secara simultan disiplin kerja, motivasi intrinsik, komitmen dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi Agung Mandiri

Saran

1. Konveksi Agung Mandiri harus mempertahankan dan lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan, baik dari pemimpin ataupun karyawan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.
2. Disarankan pada Konveksi Agung Mandiri untuk mempertahankan dan memperhatikan pemberian motivasi intrinsik terhadap karyawannya untuk mencapai prestasi kerja dan adanya pengakuan atas pencapaian kerja karyawan sehingga mendorong semangat karyawan dalam bekerja.
3. Sebaiknya Konveksi Agung Mandiri mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan agar karyawan tetap mempertahankan keanggotannya dalam menjadi bagian dari perusahaan.
4. Sebaiknya Konveksi Agung Mandiri memberikan kompensasi berdasarkan tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya agar dapat signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya kompensasi diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan.
5. Disarankan Konveksi Agung Mandiri untuk mempertahankan dan memperhatikan kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan, komitmen karyawan untuk mempertahankan menjadi salah satu bagian dari perusahaan, dan kompensasi finansial yang layak bagi karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan berdampak positif bagi karyawannya yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga panduan ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada Asosiasi Dosen Fakultas Ekonomi dan Program Studi Manajemen Universitas Islam Kediri (UNISKA) yang memungkinkan jurnal ini bisa diterbitkan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedure Penelitian*. (Edisi Revi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danarjati, D. P., Murtiadi, & Ekawati, A. R. (2013). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS edisi ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jariyah, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Bagian Marketing (Study Kasus Di Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Jombang)*. Jombang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: an evidencebased approach 13th ed*. North Carolina: Information Age Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., dan Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi dua)*. Bandung: Alfabeta.
- Maulana Harza Fakhrian, H. D. dan M. Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (1):3, 22.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nugroho, G., Zulfadil, & Garnasih, R. L. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Egasuti Nasakti Di Petapahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(3), 548–559.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Purnama Dewi, Desilia, dan Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Ria Mardiana Yusuf, & D. S. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Rivai, Veithzal dan Ella, Jauvani, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rusni, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 42–54.
- Rusvitawati, D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT NS Tractors. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 58–64.
- Sadirman, A. M. (2018). *Interkasi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Samudra Perkasa Abadi Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunandi, N. F. (2020). *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Karyawan Bagian Non Manajer Pada PT. Pacific Tasikmalaya)*. Tasikmalaya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Tambunan. (2015). *Jenis Motivasi Belajar*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yuli Ermawati, & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun*, 63(9), 1–7.
- Yusuf, M. (2013). *Metode Pembelajaran Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Rineka Cipta.