

## Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Pia “Wijaya”

Naluri Nafi' Annurudzati <sup>1</sup>, Nersiwad <sup>2</sup>, Budi Utami <sup>3</sup>

Universitas Islam Majapahit

**Abstract.** Companies with high performance can plan various policies. Performance is the result of work in quality and quantity achieved by a person in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them. Humans as the wanting creature means that humans naturally have various desires and needs that will never run out. It is with this aim to fulfill the desires and needs that humans work. The purpose of this research is to find out whether motivation has a partial effect on employee performance at Pia Wijaya, to find out whether the work environment has a partial effect on employee performance at Pia Wijaya, to find out whether salary has a partial effect on employee performance at Pia Wijaya, to find out whether work discipline has a partial effect on employee performance at Pia Wijaya, to find out whether job satisfaction has a partial effect on employee performance at Pia Wijaya and to find out whether motivation, work environment, salary, work discipline, and job satisfaction have a simultaneous effect on employee performance. In this study, researchers used a type of quantitative research. The quantitative approach is an approach in research that uses numbers to analyze the relationship between variables (Sugiyono, 2014). The results in this study are that the significance value of  $X_1$  is  $0.199 > 0.05$ , which means that  $X_1$  does not affect  $Y$  or motivation does not affect employee performance at PIA WIJAYA, the significance value of  $X_2$  is  $0.530 > 0.05$ , which means that  $X_2$  does not affect  $Y$  or work environment has no effect on employee performance, the significance value of  $X_3$  is  $0.793 > 0.05$ , which means that  $X_3$  has no effect on  $Y$  or salary has no effect on employee performance, the significance value of  $X_4$  is  $0.275 > 0.05$ , which means that work discipline  $X_4$  has no effect on  $Y$  or work discipline has no effect on employee performance. The effect of job satisfaction on employee  $Y$  performance, the significance value of  $X_5$  is  $0.914 > 0.05$ , which means that  $X_5$  has no effect on  $Y$  or job satisfaction has no effect on employee performance, a significance result of 0.735 which is greater than 0.05. Thus it can be concluded that there is no simultaneous influence of  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  AND  $X_5$  on  $Y$

**Keywords:** Employee performance, employee discipline, work environment, salary

**Abstrak.** Di dalam suatu perusahaan, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan suatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manusia sebagai the wanting creature memiliki arti bahwa manusia secara kodrati memiliki berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang tidak akan pernah habis. Dengan tujuan ini memenuhi keinginan dan kebutuhan itulah maka manusia bekerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya, untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya, untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pia Wijaya dan untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, gaji, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan dan berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Hasil dalam penelitian ini adalah nilai signifikansi dari  $X_1$  adalah  $0,199 > 0,05$  yang artinya  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$  atau motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PIA WIJAYA, nilai signifikansi  $X_2$  adalah  $0,530 > 0,05$  yang artinya  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$  atau lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansi  $X_3$  adalah  $0,793 > 0,05$  yang artinya  $X_3$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$  atau gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansi  $X_4$  adalah  $0,275 > 0,05$  yang artinya disiplin kerja  $X_4$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$  atau disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  $Y$ , nilai signifikansi  $X_5$  adalah  $0,914 > 0,05$  yang artinya  $X_5$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$  atau kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil signifikansi sebesar 0,735 yang mana hasil ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  DAN  $X_5$  terhadap  $Y$

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, disiplin karyawan, lingkungan kerja, gaji

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Manusia sebagai the wanting creature memiliki arti bahwa manusia secara kodrati memiliki berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang tidak akan pernah habis. Dengan tujuan ini memenuhi keinginan dan kebutuhan itulah maka manusia bekerja. Organisasi sebagai pengelola atas system yang harus memberi perhatian lebih terhadap aspek-aspek seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, serta kepuasan kerja sehingga pegawai dapat memberikan segala kemampuan untuk mendukung tujuan organisasi tempat kerja.

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang di hadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut faktor-faktor sumber daya manusia yang mengelola produksi tersebut.

Menurut (Siagian & Khuzaini, 2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Faktor pertama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Selain faktor motivasi faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini dalam (Syafirizal, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja meliputi banyak hal mulai dari rekan kerja sampai kondisi tempat kerja. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaji. Hal ini merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah pekerjaan karena merupakan bentuk apresiasi atas jasa atau pekerjaan para karyawan. Menurut (Sujarweni & Utami, 2015) Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi.

Faktor keempat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2008) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari diri sendiri dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku maupun perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor kelima selain keempat faktor di atas adalah kepuasan kerja. Sementara Sutrisno dalam (Meidita, 2019) mendefenisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja akan menjadikan terapi secara batin bagi setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pia Wijaya merupakan sebuah perusahaan rumahan yang secara eksklusif memproduksi makanan ringan yaitu pia yang terbuat dari tepung, gula, kacang ijo kupas, dan minyak nabati. Pia wijaya berdiri sejak tahun 2012 yang berlokasi di Jl. Raya Sawo Ds. Puri Kec. Puri RT. 02 RW. 02 Kab. Mojokerto. Jumlah karyawan di pia wijaya masih terbilang tidak terlalu banyak atau masih 40 orang karyawan namun customer di pia wijaya sudah banyak. Banyak orang yang memesan pia di PIA WIJAYA dibuat acara seperti acara orang nikahan, dan masih banyak lagi.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan). (Adha et al., 2019) menjelaskan jika motivasi yaitu

pemberian sebuah kebiasaan yang tercipta karena keinginan aktivitas yang bisa bekerja secara efektif serta terintegritas pada seluruh kapasitas dalam tercapainya kepuasan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini dalam (Syafri, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

### **Gaji**

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Panjojo dalam (Fauzi & Oktarina, 2022) menyatakan bahwa Gaji biasanya dibayar berdasarkan Jabatan Karyawan, Pekerjaan yang dilakukan, dan Pengalaman Kerja. Menurut (Rivai et al., 2015) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam (Triatna, 2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### **Kepuasan Kerja**

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan mencakup lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dan pada penelitian kuantitatif ini menggunakan metode asosiasi kausal Melalui pendekatan ini dapat menarik suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, Proses perencanaan dalam penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah, pemilihan kerangka konseptual masalah penelitian dan untuk perumusan hipotesa. Desain dalam perencanaan penelitian bertujuan untuk bisa melaksanakan penelitian ini, sehingga bisa ditemukan sebuah logika, baik itu dalam pengujian hipotesa maupun dalam kesimpulan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Adapun tempat penelitian ini dilakukan di “Pia Wijaya”. Waktu penelitian yang telah direncanakan yaitu mulai dari tanggal 1 Juni sampai 7 Juni 2023 (satu minggu).

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan usaha “Pia Wijaya) Mojokerto yang berjumlah 40 karyawan bagian Produksi sebagai responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang termasuk dalam metode non probability sampling. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, yaitu seluruh responden dalam populasi dijadikan sampel yaitu sample sebanyak 40 orang.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu petunjuk bagaimana variabel dapat diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel         | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Indikator                                                                                                                                                               |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivasi         | Motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang agar dapat mencapai hal yang diinginkan (Ramli, 2022).                                                                                                                                                                                                                                                    | Motivasi                                                                                                                                                                |
| Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004)                                                                               | Lingkungan Kerja                                                                                                                                                        |
| Gaji             | Gaji Panjojo dalam (Fauzi & Oktarina, 2022) menyatakan bahwa Gaji biasanya dibayar berdasarkan Jabatan Karyawan, Pekerjaan yang dilakukan, dan Pengalaman Kerja.                                                                                                                                                                                                   | Gaji                                                                                                                                                                    |
| Disiplin kerja   | Disiplin kerja merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai inya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu</li> <li>2. Kerja sesuai target</li> <li>3. Tidak menunda pekerjaan</li> <li>4. Kerja sesuai instruksi</li> </ol> |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kepuasan Kerja   | Kepuasan kerja Menurut Robbins dalam (Triatna, 2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mencapai target</li><li>2. Kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan</li><li>3. Merasa lega dengan pencapaian kerja</li><li>4. Merasa senang dengan pekerjaan yang ditekuni</li></ol> |
| Kinerja Karyawan | Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Fahrozi et al., 2022)..                                                                                                                                                                         | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kualitas</li><li>2. Ketepatan Waktu</li><li>3. Efektifitas Kemandirian</li></ol>                                                                                                      |

### Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data melalui pengajuan pernyataan tertulis dalam suatu daftar pertanyaan (Sugiyono, 2018 Penggunaan instrumen yang dimanfaatkan peniliti diantaranya: 1) Wawancara (Interview), Yaitu dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang atau bersangkutan untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu dengan tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur. 2) Angket (Quesioner), Teknik dan instrumen dalam penelitian juga dapat menggunakan angket/daftar pertanyaan (Quesioner).

### Analisis Data

Analisis data adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan table-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS. Adapun teknik analisis data mencakup: Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHAN

### 1. Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel | pernyataan | $r_{xy}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----------|------------|----------|-------------|------------|
| X1       | P1         | 0,634    | 0,312       | Valid      |
|          | P2         | 0,77     | 0,312       | Valid      |
|          | P3         | 0,45     | 0,312       | Valid      |
|          | P4         | 0,49     | 0,312       | Valid      |
|          | P5         | 0,56     | 0,312       | Valid      |
|          | P6         | 0,77     | 0,312       | Valid      |
| X2       | P1         | 0,563    | 0,312       | Valid      |
|          | P2         | 0,780    | 0,312       | Valid      |
|          | P3         | 0,665    | 0,312       | Valid      |
|          | P4         | 0,780    | 0,312       | Valid      |
|          | P5         | 0,676    | 0,312       | Valid      |
|          | P6         | 0,628    | 0,312       | Valid      |
| X3       | P1         | 0,747    | 0,312       | Valid      |
|          | P2         | 0,779    | 0,312       | Valid      |
|          | P3         | 0,692    | 0,312       | Valid      |
|          | P4         | 0,685    | 0,312       | Valid      |
|          | P5         | 0,597    | 0,312       | Valid      |
|          | P6         | 0,646    | 0,312       | Valid      |
| X4       | P1         | 0,803    | 0,312       | Valid      |
|          | P2         | 0,763    | 0,312       | Valid      |
|          | P3         | 0,718    | 0,312       | Valid      |
|          | P4         | 0,693    | 0,312       | Valid      |
|          | P5         | 0,674    | 0,312       | Valid      |
|          | P6         | 0,592    | 0,312       | Valid      |
| X5       | P1         | 0,762    | 0,312       | Valid      |
|          | P2         | 0,492    | 0,312       | Valid      |
|          | P3         | 0,776    | 0,312       | Valid      |
|          | P4         | 0,520    | 0,312       | Valid      |
|          | P5         | 0,442    | 0,312       | Valid      |
|          | P6         | 0,581    | 0,312       | Valid      |
| Y        | P1         | 0,809    | 0,312       | Valid      |
|          | P2         | 0,791    | 0,312       | Valid      |
|          | P3         | 0,760    | 0,312       | Valid      |
|          | P4         | 0,712    | 0,312       | Valid      |
|          | P5         | 0,657    | 0,312       | Valid      |
|          | P6         | 0,677    | 0,312       | Valid      |
|          | P7         | 0,576    | 0,312       | Valid      |

Berdasarkan data yang di paparkan pada tabel 4.5 dapat dilihat untuk setiap butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada keseluruhan variabel dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------|----------------|--------------|------------|
| X1       | 0,809          | 0,312        | Reliabel   |
| X2       | 0,791          | 0,312        | Reliabel   |
| X3       | 0,760          | 0,312        | Reliabel   |
| X4       | 0,712          | 0,312        | Reliabel   |
| X5       | 0,657          | 0,312        | Reliabel   |
| Y        | 0,677          | 0,312        | Reliabel   |

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan melalui IBM SPSS dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 untuk setiap variabel mulai dari motivasi X1 (0,809), Lingkungan kerja X2 (0,791), Gaji X3 (0,760), Disiplin kerja X4 (0,712), Kepuasan kerja X5 (0,657), serta variabel Kinerja karyawan Y (0,677) memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dibandingkan nilai kritis yakni 0,312. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

| Variabel | Sig.  | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------|-------|--------------|------------|
| Residual | 0,200 | 0,05         | normal     |

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test di atas terlihat bahwa nilai probabilitas =  $0,200 > 0,05$ , maka model regresi memenuhi asumsi normalitas atau data bersifat normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel | Nilai Kritis | VIF   | Keterangan                      |
|----------|--------------|-------|---------------------------------|
| X1       | 10           | 1.222 | Tidak terjadi multikoleniaritas |
| X2       | 10           | 1.549 | Tidak terjadi multikoleniaritas |
| X3       | 10           | 1.554 | Tidak terjadi multikoleniaritas |
| X4       | 10           | 1.260 | Tidak terjadi multikoleniaritas |
| X5       | 10           | 1.173 | Tidak terjadi multikoleniaritas |

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai  $VIF < 10$ , artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel | Sig.  | Nilai Kritis | Keterangan        |
|----------|-------|--------------|-------------------|
| X1       | 0.199 | 0,05         | Homoskedastisitas |
| X2       | 0.530 | 0,05         | Homoskedastisitas |
| X3       | 0.793 | 0,05         | Homoskedastisitas |
| X4       | 0.275 | 0,05         | Homoskedastisitas |
| X5       | 0.914 | 0,05         | Homoskedastisitas |

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari perbandingan nilai signifikansi. Pada setiap variabel mulai dari X1-X5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya lebih dari nilai kritis yakni 0,05 yang mana X1 memiliki nilai signifikansi 0,199, X2 memiliki nilai 0,530, X3 memiliki nilai 0,973, X4 memiliki nilai 0,275 dan yang terakhir adalah X5 yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,914.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      | T      |
| 1     | (Constant) | 8.813                       | 6.595      |                           | 1.336  |
|       | X1         | -.204                       | .156       | -.239                     | -1.310 |
|       | X2         | .101                        | .159       | .130                      | .634   |
|       | X3         | -.034                       | .130       | -.054                     | -.265  |
|       | X4         | -.122                       | .110       | -.205                     | -1.110 |
|       | X5         | -.016                       | .149       | -.020                     | -.109  |

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan data pada tabel diatas, hasil nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 3,509 + (0,392) X_1 + 0,908X_2$$

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 8,813
2. Koefisien Motivasi X1 sebesar -0,204 artinya setiap 1 unit nilai Motivasi X1 akan mengurangi nilai kinerja karyawan Y sebesar 0,204.
3. Koefisien Lingkungan kerja X2 sebesar 0,101 artinya setiap 1 unit nilai X2 akan menambah nilai kinerja karyawan Y sebesar 0,101.
4. Koefisien Gaji X3 sebesar -0,034 artinya setiap 1 unit nilai Gaji X3 akan mengurangi nilai kinerja karyawan Y sebesar 0,034.
5. Koefisien Disiplin kerja X4 sebesar -0,122 artinya setiap 1 unit nilai disiplin kerja X4 akan mengurangi nilai kinerja karyawan Y sebesar 0,122.
6. Koefisien kepuasan kerja X5 sebesar -0,016 artinya setiap 1 unit nilai X1 akan mengurangi nilai kinerja karyawan Y sebesar 0,016.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F    | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1     | Regression | 11.933         | 5  | 2.387       | .552 | .735 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 146.879        | 34 | 4.320       |      |                   |
|       | Total      | 158.811        | 39 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: ABSRES

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dapat dilihat hasil pada tabel 4.15 bahwa hasil signifikansi sebesar 0,735 yang mana hasil ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari motivasi X1, lingkungan kerja X2, gaji X3, disiplin kerja X4 DAN kepuasan kerja X5 terhadap kinerja karyawan Y.

## Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1     | (Constant) | 8.813                       | 6.595      |                           | 1.336  | .190 |
|       | X1         | -.204                       | .156       | -.239                     | -1.310 | .199 |
|       | X2         | .101                        | .159       | .130                      | .634   | .530 |
|       | X3         | -.034                       | .130       | -.054                     | -.265  | .793 |
|       | X4         | -.122                       | .110       | -.205                     | -1.110 | .275 |
|       | X5         | -.016                       | .149       | -.020                     | -.109  | .914 |

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh untuk motivasi X1 (0,199), lingkungan kerja X2 (0,530), Gaji X3 (0,793), disiplin kerja X4 (0,275), dan kepuasan kerja X5 (0,914). Apabila dilihat dari hasil signifikansi X1 sampai dengan X5 nilainya lebih dari 0,05 yang berarti:

- 1)  $0,199 > 0,05$  yang artinya motivasi X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y
- 2)  $0,530 > 0,05$  yang artinya lingkungan kerja X2 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y
- 3)  $0,793 > 0,05$  yang artinya Gaji X3 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y
- 4)  $0,275 > 0,05$  yang artinya disiplin kerja X4 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y
- 5)  $0,914 > 0,05$  yang artinya kepuasan kerja X5 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y

#### **4. Pembahasan**

##### **Pengaruh Motivasi X1 terhadap kinerja karyawan Y**

Nilai signifikansi dari X1 adalah  $0,199 > 0,05$  yang artinya X1 tidak berpengaruh terhadap Y atau motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PIA WIJAYA. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti tidak adanya motivasi yang dibentuk dalam diri karyawan baik dari dalam maupun dari luar untuk melakukan pekerjaan mengingat dalam perusahaan dengan skala yang tidak terlalu besar sumber daya yang dipunyai oleh perusahaan terbatas sehingga kurangnya inisiatif untuk membentuk motivasi dalam diri karyawan.

##### **Pengaruh lingkungan kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y**

Nilai signifikansi X2 adalah  $0,530 > 0,05$  yang artinya X2 tidak berpengaruh terhadap Y atau lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan skala usaha yang kecil tempat produksi yang kecil juga dapat menjadikan salah satu hambatan atau menyebabkan ketidaknyamanan dalam diri karyawan dalam segi lingkungan kerja. Diharapkan PIA WIJAYA kedepannya semakin sukses sehingga dapat lebih memiliki fasilitas yang lebih bagus sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan.

##### **Pengaruh Gaji X3 terhadap kinerja karyawan Y**

Nilai signifikansi X3 adalah  $0,793 > 0,05$  yang artinya X3 tidak berpengaruh terhadap Y atau gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga merupakan hasil penelitian yang baru ditemukan oleh peneliti mengingat dalam penelitian lain dikatakan bahwa gaji memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja X4 terhadap kinerja karyawan Y**

Nilai signifikansi X4 adalah  $0,275 > 0,05$  yang artinya disiplin kerja X4 tidak berpengaruh terhadap Y atau disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh sistem kekeluargaan yang masih diterapkan dalam proses kerja di dalam perusahaan sehingga banyaknya toleransi yang dilakukan terhadap pekerja sehingga tingkat disiplin dalam diri pekerja juga tidak terlalu tinggi.

### **Pengaruh Kepuasan kerja X5 terhadap kinerja karyawan Y**

Nilai signifikansi X5 adalah  $0,914 > 0,05$  yang artinya X5 tidak berpengaruh terhadap Y atau kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan variabel lain, variabel ini tidak memiliki pengaruh seperti hasil penelitian terdahulu lainnya.

### **Pengaruh X1, X2, X3, X4, X5 secara simultan terhadap Y**

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dapat dilihat hasil pada tabel 4.12 bahwa hasil signifikansi sebesar  $0,735$  yang mana hasil ini lebih besar dari  $0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari X1, X2, X3, X4 DAN X5 terhadap Y. Hasil tersebut juga tidak memiliki kesamaan dengan penelitian-penelitian terdahulunya yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan seperti penelitian yang dilakukan oleh Nawawi 2001 serta Fahrozi 2022 yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan dari seluruh variabel X terhadap Y. dalam penelitian ini motivasi, standar pelatihan, ketertarikan kerja, gaji, serta tunjangan tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PIA Wijaya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Jaya Wangi Mojokerto, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansi dari X1 adalah  $0,199 > 0,05$  yang artinya X1 tidak berpengaruh terhadap Y atau motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PIA WIJAYA.
- 2) Nilai signifikansi X2 adalah  $0,530 > 0,05$  yang artinya X2 tidak berpengaruh terhadap Y atau lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 3) Nilai signifikansi  $X_3$  adalah  $0,793 > 0,05$  yang artinya  $X_3$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$  atau gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Nilai signifikansi  $X_4$  adalah  $0,275 > 0,05$  yang artinya disiplin kerja  $X_4$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$  atau disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- 5) Nilai signifikansi  $X_5$  adalah  $0,914 > 0,05$  yang artinya  $X_5$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$  atau kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 6) hasil signifikansi sebesar  $0,735$  yang mana hasil ini lebih besar dari  $0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  DAN  $X_5$  terhadap  $Y$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Desi, D. E. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 221–230.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta*. 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).
- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Sinay, P. (2009). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bumakumawa di Kota Sorong. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Victory Sorong*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175–183.