
PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM BAKSO DI KOTA SEMARANG

^{1*)} Deviana Nanda Widyasari, ²⁾ Sutrisno, ³⁾ Noni Setyorini
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Jawa Tengah ¹⁾²⁾³⁾

E-mail : devianananda24@gmail.com¹, sutrisno@upgris.ac.ad², nonisetyorini@gmail.com³

Submitted : 02 Agustus 2023, Review accepted : 18 September 2023, Publish : 17 Oktober 2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out: 1) To analyze the effect of motivation on the performance of UMKM Bakso employees in Semarang City. 2) To analyze compensation for the performance of MSME Bakso employees in the city of Semarang. 3) To analyze Work Discipline on the Performance of UMKM Bakso Employees in Semarang City. 4) To analyze the Work Environment on the Performance of MSME Bakso Employees in the City of Semarang. 5) To analyze the influence of Motivation, Compensation, Work Discipline, and Work Environment Together on the Performance of MSME Bakso Employees in Semarang City. The conclusions drawn are: 1) There is an acceptable influence of motivation on employee performance. This is based on multiple linear regression analysis (t test). 2) There is an acceptable effect of compensation on employee performance. This is based on multiple linear regression analysis (t test). 3) There is an acceptable influence of work discipline on employee performance. This is based on multiple linear regression analysis (t test). 4) There is an acceptable influence of the work environment on employee performance. This is based on multiple linear regression analysis (t test) it is known that $t_{count} > t_{table}$, namely $8.724 > 1.960$ and a significance value < 0.05 , namely 0.000 . 5) There is an acceptable influence of motivation, compensation, work discipline, and work environment on employee performance. This is based on multiple linear regression analysis of variance (F test) simultaneously it is known that $F_{count} > F_{table}$, namely $212.373 > 2.370$ and a significance value < 0.05 , namely 0.000 . 6) The test results of the coefficient of determination (R^2) of 0.691 indicate that motivation, compensation, work discipline, and work environment together on employee performance is 69.1% , while the remaining 30.9% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Discipline, and Work Environment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. 2) Untuk menganalisis Kompensasi terhadap kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. 3) Untuk menganalisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. 4) Untuk menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. 5) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

Kesimpulan yang diambil adalah: 1) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9,615 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. 2) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $10,490 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. 3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,489 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. 4) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis

regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,724 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. 5) Ada pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) secara simultan diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $212,373 > 2,370$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. 6) Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,691$ menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $69,1\%$, sedangkan $30,9\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam sektor makanan, seperti UMKM bakso di Kota Semarang, memainkan peran penting dalam perekonomian lokal. Namun, kinerja karyawan di UMKM bakso dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesuksesan bisnis tersebut. Beberapa faktor yang mungkin memiliki pengaruh signifikan adalah motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) bakso merupakan salah satu sektor usaha yang memiliki peran penting dalam perekonomian Kota Semarang. UMKM bakso di Kota Semarang memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan lapangan kerja, menghasilkan pendapatan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Namun, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, kinerja karyawan UMKM bakso menjadi kunci keberhasilan bagi usaha tersebut.

Ivancevich et al (2007) menyatakan bahwa Kinerja karyawan memiliki tingkat kesuksesan dalam melakukan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan

bisa tercapai. Sedangkan Zaenal (2012), menyatakan bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja terdapat beberapa indikator diantaranya pertumbuhan keuntungan, pertumbuhan jumlah pelanggan, pertumbuhan jumlah penjualan, dan pertumbuhan jumlah aset kinerja karyawan (Nurhasanah dkk, 2021). Nugroho et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan menunjukkan hasil yang baik, jika antara keinginan kerja karyawan yang sejalan dengan tujuan pengusaha dan diikuti dengan motivasi yang baik.

Rekso hadiprodjo (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kemauan pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal itu dapat dilihat dari para karyawan yang secara sadar melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau adanya perintah dari pengusaha. Apabila seseorang karyawan termotivasi maka mereka akan memiliki pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti bahwa tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Dalam UMKM bakso di Kota Semarang, motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan berkontribusi secara aktif dalam kegiatan operasional. Namun, rendahnya motivasi dapat mengurangi

semangat dan dedikasi karyawan, yang berpotensi mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Motivasi karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan keberhasilan UMKM bakso. Faktor lain yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi (Disfantoro et al., 2022).

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2010) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti pemberian jasa mereka pada pengusaha. Pada dasarnya karyawan bekerja ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seseorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap pengusaha dan karena itulah pengusaha memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Namun, dalam UMKM Bakso di Kota Semarang, masih terdapat tantangan terkait besarnya kompensasi yang mungkin terbatas dan tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Selain kompensasi yang diberikan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Hasibun, 2011). Selain dengan adanya disiplin dalam bekerja, juga ada lingkungan kerja yang berpengaruh untuk menunjang kinerja setiap karyawan.

Notoatmodjo (2009) berpendapat bahwa, "Lingkungan kerja adalah sesuatu

yang memiliki pengaruhnya yang sangat besar terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengurangi produktivitas kerja dan beban tambahan bagi karyawan". Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus dan maksimal. Lingkungan kerja adalah secara keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang belum optimal di tahun 2023. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Dengan memahami pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM bakso di Kota Semarang, pemilik usaha dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan kesuksesan jangka panjang usaha mereka. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pemerintah dan pemangku kepentingan terkait dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung pengembangan UMKM bakso di Kota Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

A. Definisi Kinerja Karyawan

Kaswan (2012) menjelaskan kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa

banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada pengusaha.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Racangan kerja
- 4) Kepribadian

C. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis, et al (2010) menjelaskan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Kehadiran
- 4) Kemampuan bekerjasama

2. Motivasi

A. Definisi Motivasi

Sutrisno, (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor untuk mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yaitu:

- 1) Promosi
- 2) prestasi kerja
- 3) pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) tanggung jawab
- 6) Pengakuan
- 7) keberhasilan dalam bekerja

C. Indikator Motivasi

George, et al(2005) menjelaskan bahwa beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1). Perilaku karyawan
- 2). Usaha karyawan
- 3). Kegigihan karyawan

3. Kompensasi

A. Definisi Kompensasi

Theodore dan Lilyana(2017) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan secara langsung oleh organisasi kepada para tenaga kerja.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- 1) Permintaan atau penawaran tenaga kerja karyawan
- 2) Kemampuan atau kesediaan pengusaha
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
- 4) Posisi jabatan karyawan
- 5) Kondisi perekonomian karyawan
- 6) Produktifitas dan kinerja karyawan
- 7) Jenis dan sifat pekerjaan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

C. Indikator Kompensasi

Theodore, et al (2017) menjelaskan bahwa indikator-indikator dalam kompensasi yaitu:

- 1) Gaji
- 2). Insentif
- 3). Fasilitas

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan tanggung jawab seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (2016) menyatakan bahwa mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam usaha.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung tegaknya disiplin kerja karyawan.

C. Indikator Disiplin Kerja

Alfred R. Lateiner (2015) menjelaskan bahwa indikator dalam kedisiplinan yaitu:

- 1). Ketepatan Waktu
- 2). Pemanfaatan sarana
- 3).Tanggung jawab.
- 4). Ketaatan

5. Lingkungan Kerja

A. Definisi Lingkungan Kerja

Edy Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa lingkungan

kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara rekan kerja.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja yaitu :

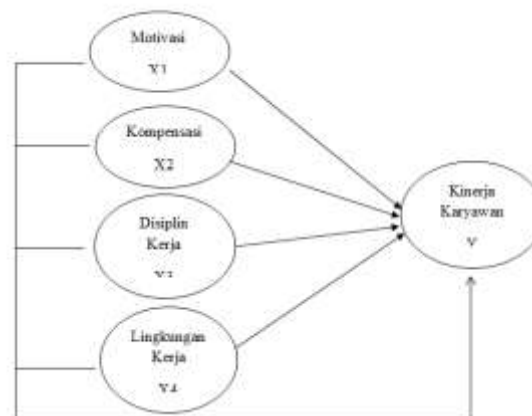
- 1) Penerangan atau cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Suara Bising
- 4) Keamanan kerja
- 5) Hubungan Karyawan

C. Indikator Lingkungan Kerja

Setiawan (2016) menyatakan bahwa beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1). Suasana Kerja
- 2). Hubungan dengan rekan kerja
- 3). Tersedianya fasilitas kerja

D. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka berpikir

E. Hipotesis Penelitian

1. Ada Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Osabiya (2015) menjelaskan bahwa motivasi karyawan akan menentukan kesuksesan setiap aspek bisnis, oleh karena itu usaha memiliki peran penting dalam motivasi karyawannya karena dengan adanya motivasi, karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai prestasi kerja karyawan. Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu. Studi Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firlianza Dhifafsari (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” bahwa Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Ada Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Theodore et al (2017) berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan. Nasution (2013) menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau pengusaha kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial. Studi penelitian terdahulu yang dilakukan Joko Setyawan(2021) yang berjudul

“Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan” bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Ada Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian usaha. Rofi (2012) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling berpengaruh sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan lagi agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Studi penelitian terdahulu yang dilakukan Jufrizen et al (2021) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” Dari teori dan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Ada Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Edy Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana kerja dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan dengan rekan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Studi penelitian terdahulu yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona” bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah purposive sampling, sampel yang diambil adalah berjumlah 384 responden, karena

jumlah sampel semakin banyak sehingga kekuatan statistik semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan sampel yang digunakan 384 karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.

Tabel 1 Hasil Karakter Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	189	49,2%
Laki - laki	195	50,8%
Umur		
< 20 Tahun	32	8,3%
21 - 30 Tahun	267	69,5%
31 - 40 Tahun	46	12%
> 41 Tahun	39	10,2%
Pendidikan Terakhir		
SMP	106	27,6%
SMA	187	48,7%
D3	33	8,6%
S1	58	15,1%
Pendapatan Gaji		
Rp. 1.000.000	48	12,5%
Rp. 1.1.00.000 - Rp. 1.500.000	219	57%
>Rp. 1.600.000	117	30,5%

B. Uji Validitas

Dari hasil perhitungan uji validitas terhadap angket menunjukkan bahwa seluruh butir angket semuanya valid. Item angket dinyatakan valid karena harga r_{xy} untuk semua item angket lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 0,113. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam angket ini sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

C. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap angket memperoleh koefisien reliabilitas (r_{11}) masing-masing sebesar 0,176, 0,327, 0,199, 0,172, dan 0,196. Harga r_{11} untuk semua variabel lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar

0.113 sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel (andal).

D. Analisis Statistik

1. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		384
Normal Parameter ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90449763
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.034
	Negative	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		.665
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dapat dilihat dari hasil uji normalitas menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov. Sig. (2-tailed) sebesar 0,768 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	motivasi	.633	1.580
	kompensasi	.786	1.272
	disiplin kerja	.811	1.232
	lingkungan kerja	.652	1.535

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi lebih besar 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini baik untuk kinerja karyawan.

4. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* dapat diperoleh sebagaimana diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.799	1.174		3.236	.001
	motivasi	.019	.021	.060	.943	.348
	kompensasi	.039	.020	.109	1.123	.255
	disiplin kerja	.019	.019	.056	.982	.327
	lingkungan kerja	.068	.020	.210	1.376	.181

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas pertumbuhan ekonomi, pengangguran, dan kemiskinan menunjukkan nilai *p*-value lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bebas dari masalah heteroskedastisitas.

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Ganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.991	1.948		5.642	.000
	motivasi	.330	.034	.345	9.615	.000
	kompensasi	.355	.034	.358	10.490	.000
	disiplin kerja	.270	.032	.269	8.489	.000
	lingkungan kerja	.290	.033	.305	8.724	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan di atas diperoleh persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 10,991 + 0,330 X_1 + 0,355 X_2 + 0,270 X_3 + 0,290 X_4.$$

Adapun Interpretasi dari persamaan regresi linier ganda tersebut adalah:

- a. Konstanta (a) bernilai positif sebesar 10,991.

Artinya jika tidak ada motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja atau bernilai nol maka kinerja karyawan adalah sebesar 10,991.

- b. Koefisien regresi variabel motivasi (b₁) bernilai positif sebesar 0,330.

Artinya setiap penambahan 1 poin motivasi maka akan kinerja karyawan sebesar 0,330 dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien regresi variabel kompensasi (b₂) bernilai positif sebesar 0,355.

Artinya setiap penambahan 1 poin kompensasi maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,355 dengan asumsi variabel lain tetap.

- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (b₃) bernilai positif sebesar 0,270.

Artinya setiap penambahan 1 poin disiplin kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,270 dengan asumsi variabel lain tetap.

- e. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b₄) bernilai positif sebesar 0,290.

2. Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.991	1.948		5.642	.000
	motivasi	.330	.034	.345	9.615	.000
	kompensasi	.355	.034	.338	10.490	.000
	disiplin kerja	.270	.032	.269	8.489	.000
	lingkungan kerja	.290	.033	.308	8.724	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah peneliti

Hasil pengujian statistik pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1, H2, H3, H4 berpengaruh positif dan signifikan.

3. Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.318	4	175.579	212.373	.000 ^b
	Residual	313.338	379	.827		
	Total	1015.656	383			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan uji secara simultan regresi linier ganda atau uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $212,373 > 2,370$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. Hal ini berarti motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 8 Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.691	.688	.909

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,691. Arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh motivasi,

kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9,615 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $10,490 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,489 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,724 > 1,960$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000.
5. Ada pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) secara

simultan diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $212,373 > 2,370$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000.

6. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,1%, sedangkan 30,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.
2. Diharapkan pemberian kompensasi pada indikator bonus untuk para karyawan, sebaiknya memperhatikan standar peraturan dan biaya hidup minimal untuk mencegah rasa tidak adil. Agar pemberian kompensasi kepada para karyawan sesuai dengan kinerjanya
3. Sebaiknya pemilik usaha UMKM bakso harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam usaha UMKM bakso maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan usaha UMKM bakso.

4. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
5. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada karyawan. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja.
6. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan hasil kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Firman, et al. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Zentech Global Pratama. *Spirit Pro Patria (E-jurnal)*, 7(2).
- Ahmad Yuliya, et al (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811-2820.
- Alfiah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *Work*, 2(5), 947-955.
- Aniversari Putri. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-14.
- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022). Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 15(1), 13-36.
- Bolung Vicky Rio, et al. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Province North Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838-1847.
- Dewi Agustina Siska, et al. (2020). Analisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic*, 2(1).
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Fernanda Rahadian, et al. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal*, 5(2).
- Halim Jesslyn, et al. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Harahap Fialy Sandhi, et al. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero)

- Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)*, 3(1), 120-135.
- Hartati Yenni, et al. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka. *Jurnal DIMENSI*, 9(2), 294-306.
- Hidayat, R. (2020). The Influence of Compensation, Work Discipline, And Achievement Motivation on Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 525-535.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment to performance of employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643.
- Hustia Anggreany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91.
- Jufrizen, et al. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26-30.
- Kusuma, A., Lestari, H., & Usman, O. (2019). Influence of motivation work, discipline of work, work environment, cultural organization, and compensation to the performance of employees. *Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees (January 7, 2019)*.
- Kusumayanti Kevi, et al. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2).
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 312-324.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Marlius Doni, et al. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2).
- Nabila Ismi, et al. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagi Produksi PJ Muria Jaya Kudus. *Journal Of Social and Politic*, 1-8.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Nurjaya Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional (AKSELERASI)*, 3(1).
- Nurrohmah Putri Adinda, et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(2), 530-537.
- Pranata Eri, et al. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nicepro Megatama. *jurnal VALUES*, 1(4).
- Pranata Hendri, et al. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi,

- dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19-28.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019, August). The influence of communication and work discipline to employee performance. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423-426). Atlantis Press.
- Puspitasari Dwi Ayu, et al. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81-93.
- Putri, S. A., & Wardi, Y. (2020, November). The impact of compensation, organisational work culture and work discipline on the performance of employees at Andalas university hospital. In *The Fifth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-5 2020)* (pp. 932-940). Atlantis Press.
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1-15.
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). The Effect Of Compensation, Discipline And Achievement Motivation On Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(01)
- Riyanto, S., Endri, E., & Hamid, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership And The Work Environment On Employee Performance: Mediating Role Of. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(6), 1-11.
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136-150.
- Sembiring Hendri. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1).
- Septyanto, D., & Pertiwi, R. E. (2020). The Effect of Motivation Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study of Employee of PT. CCPS West Jakarta). *Prosiding ICoISSE*, 1(1), 24-42.
- Setyawan Joko, et al. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 133-143.
- Siahaan Syalimono, et al. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)*, 2(1), 16-30.
- Silalahi Trypena Bobbi, et al. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Finance Tbk Cabang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 1904-1918.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Subagja, I. K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28-35.
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511-534.
- Sudiarditha, I. K. R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019). Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction

- As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80-87.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14
- Sulila, I. (2020). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *ARTIKEL*, 1(4666).
- Susanto Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal AGORA*, 7(1).
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 1781-1881.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Syafrina Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(4).
- Tjiabrata Reinhard Fernando, et al (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570-1580.
- Widayati Catur, et al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466-485.
- Yogie Febrie, et al. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Yulinda, et al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerialaccounting*, 2(1), 26-40.