
Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem

Ni Komang Krisnawati⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: nkrisnaw1804@gmail.com

ABSTRACT

This research is to determine the effect of financial compensation, work discipline and work motivation on employee performance in the Simpan Pinjaman Sari Sedana Cooperative, Karangasem Regency Strait District, partially and simultaneously. The population and sample in this study were 36 employees using saturated sampling methods. The data analysis technique used in this study is Multiple Linear Regeresi Analysis. From the results of the study obtained the results that: Financial compensation has a positive and significant partial effect on employee performance. Work discipline has a positive and partial significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance. Financial compensation, work discipline and work motivation have a positive and significant effect simultaneously on employees. Advice that can be given to the Leadership or management of The Simpan Pinjaman Sari Sedana Cooperative is expected to pay more attention to the financial compensation given to employees to match employee performance. Leaders are also expected to pay more attention to employee attendance because the level of work discipline will affect employee performance.

Keywords: *financial compensation; work discipline; work motivation; employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem, secara parsial dan simultan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regeresi Linear Berganda. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada Pimpinan atau pihak manajemen Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana diharapkan lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan kinerja karyawan. Pimpinan juga diharapkan lebih memperhatikan absensi karyawan karena tingkat disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : *kompensasi finansial ; disiplin kerja ; motivasi kerja ; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi perlu melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkannya, salah satunya dengan melihat kinerja (Afandi, 2018: 83). Kinerja karyawan sangat penting bagi instansi sebagai instansi pemerintah untuk menentukan kapasitas, keterampilan, kualitas kerja, jumlah pekerjaan dan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja karyawan juga menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh instansi atau instansi pemerintah tersebut. Kinerja karyawan dengan hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin berkembang kinerja karyawan maka semakin cepat suatu perusahaan dapat berhasil dalam bisnis dan sebaliknya. Berhasil atau tidaknya suatu usaha sangat bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan tersebut, sehingga harus ada kompensasi bagi usaha tersebut.

Kompensasi yang diterapkan dengan baik kepada karyawan dapat mengurangi kekhawatiran karyawan tentang masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memantainya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Nitisemit (2005: 92), “kompensasi dapat mewajibkan karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan, yaitu kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh ukuran.

Semua perusahaan harus memiliki standar perilaku yang ditetapkan oleh karyawan dalam pekerjaannya, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga karyawan mematuhi semua upaya disipliner untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan seringkali memiliki kelemahan dalam hal kedisiplinan, yaitu kurangnya disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus ada aturan yang harus dipatuhi karyawan. Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2009: 86), “disiplin mencerminkan keadaan atau sikap yang dimiliki karyawan terhadap peraturan dan perundang-undangan perusahaan”. Mengenai Hasibuana (2016: 218), menyatakan bahwa “Perangsang keinginan dan daya motivasi kemauan untuk bekerja. Setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai

Penelitian ini dilakukan oleh Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kabupaten Karangasem, sebuah perusahaan simpan pinjam yang bergerak di bidang jasa keuangan. Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kabupaten Karangasem adalah organisasi koperasi yang dimiliki dan dijalankan untuk kepentingan bersama seluruh anggota. Dalam perannya, koperasi akan lebih memberikan bobot pada pelayanan simpan pinjam untuk kepentingan anggotanya. Dalam upaya

meningkatkan kinerja Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kabupaten Karangasem berupaya memberikan kompensasi finansial sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diemban oleh setiap karyawan. Karyawan kolektor adalah karyawan yang paling umum karena perusahaan membutuhkan lebih banyak kolektor daripada karyawan lain.

Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana memberikan kompensasi finansial berupa gaji pokok, bonus dan makan, THR dan tunjangan kesehatan. Dalam hal jaminan kesehatan, jaminan kesehatan koperasi Sari Sedana Spořici dan koperasi kredit mencakup 2% dari gaji yang diterima karyawan. Karena realitas Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana, terdapat banyak permasalahan sehubungan dengan pemberian kompensasi finansial, yaitu. selalu ada keterlambatan dalam memberikan upah kepada karyawan. Keluhan terus muncul karena upah dianggap lebih dibayar karena banyak pekerjaan yang dianggap tidak sepadan dengan besaran upah. Uang untuk makan masih buruk karena tidak menutupi kebutuhan minimum. Ada perasaan frustrasi di antara karyawan yang berkinerja lebih tinggi karena uang bonus yang diberikan sama dengan karyawan lain yang berkinerja lebih rendah, sehingga dapat terjadi penurunan kinerja karyawan.

Selain masalah kompensasi finansial, berdasarkan hasil wawancara tindak lanjut disiplin kerja antara karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat, peneliti menemukan permasalahan yaitu kurangnya ketepatan waktu dalam pelayanan nasabah, banyaknya karyawan yang selalu datang terlambat ke kerja. jam kerja dan sering tidak masuk kerja untuk upacara keagamaan. sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Karena beberapa karyawan tidak sepenuhnya mematuhi disiplin kerja yang tepat, ini mengarah pada penurunan kinerja dan tugas kerja yang kurang efisien. Dikarenakan adanya permasalahan motivasi kerja yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, dan lain-lain, maka motivasi atau motivasi karyawan yang unggul kurang untuk memenuhi kewajibannya secara penuh. tugas dengan baik, kurangnya interaksi staf karena fokus pada tugas masing-masing dan kurangnya kerjasama. Mereka dapat membuat lubang di antara karyawan setiap kali mereka bekerja.

Karyawan yang dibayar dengan baik juga berkinerja baik. Dengan evaluasi yang baik diharapkan kinerja meningkat, namun kompensasi yang diterima tidak cukup, karyawan dapat bekerja dengan malas, yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Permata Sari, dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bandara Internasional Angkasa Pura I (PERSERO) Ngurah Rai, Bali. hasil mengkonfirmasi bahwa ada pengaruh antara penghargaan kinerja karyawan.

H1 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan oleh Rarung et al (2021) mengenai gagasan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menjelaskan bahwa disiplin kerja yang lebih tinggi mengarah pada hasil yang lebih baik dan lebih memuaskan. berkaitan dengan kinerja, karena kinerja karyawan yang lebih tinggi dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas. Dengan demikian, jika seorang karyawan memiliki standar kedisiplinan yang tinggi, secara tidak langsung karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, dan jika karyawan tersebut tidak kurang disiplin yang kuat maka otomatis ia akan memiliki kinerja yang kurang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem.

Karyawan yang melakukan aktivitas seringkali dimotivasi oleh motivasi untuk melihat kinerja terbaiknya. Luthans (2006: 125) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dari berbagai langkah awal seseorang bertindak melalui keterbatasan fisik dan mental atau dengan kata lain motivasi yang diwujudkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ditandai dengan motivasi internal dan eksternal dalam kaitannya dengan pola perilaku dan kebutuhan (Manolopoulos, 2008). Motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Listiyanto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Nugroho, 2011). Jika motivasi baik maka kinerja meningkat, sama halnya jika motivasi tidak baik kinerja menurun (Yahyo, 2013). Agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja bisnis, mereka harus memperhatikan tingkat motivasi karyawannya. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Hasyima (2020:153) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Khatex sangat dipengaruhi oleh semangat karyawannya dalam bekerja.

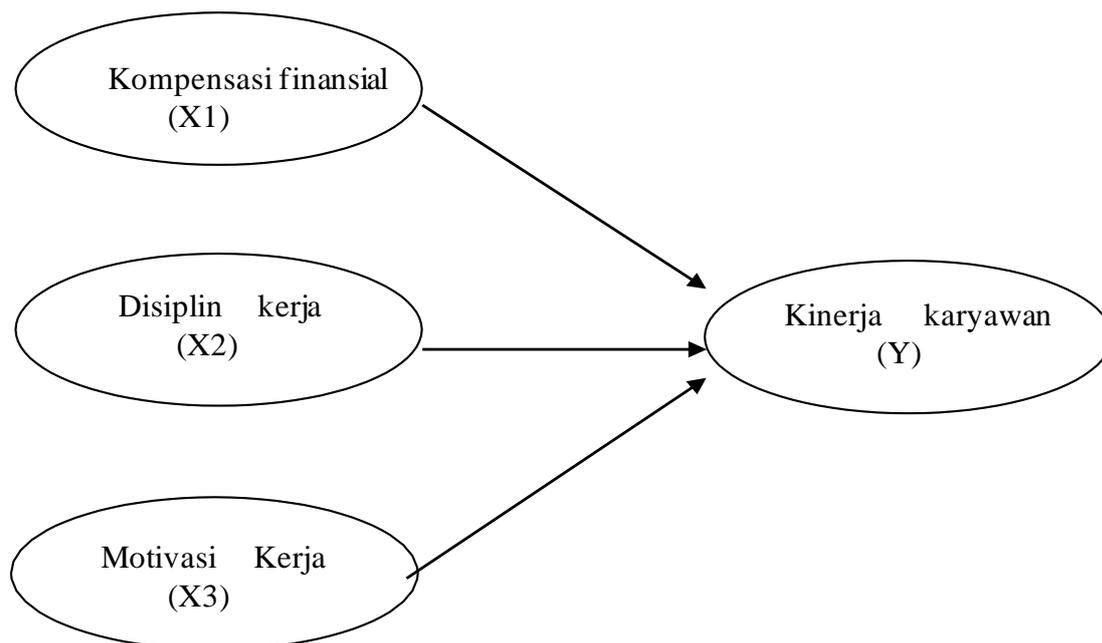
H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana

Hasil penelitian Permata Sari, dkk (2016), menyatakan hasilnya bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, Penelitian Rarung, *etc all* (2021), menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Listiyanto dan Setiaji (2007), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu :

H4 : Diduga Kompensasi Finansial, disiplin kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana di Desa Peringsari, Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem. Tujuan penelitian adalah masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, tujuan dari penelitian ini adalah evaluasi keuangan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kabupaten Karangasem yang berjumlah 36 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini tidak mungkin menggunakan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat menyelesaikan dan melaksanakan semua tugas dan pekerjaannya dengan baik. Dengan imbalan finansial, disiplin kerja dan motivasi kerja yang memadai, menciptakan kinerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan Koperasi Simpan Pinjam Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem. Kemudian keadaan pikiran dapat diatur sebagaiberikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 dapat dijelaskan responden didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 55,6%, sedangkan laki-laki sebanyak 16 orang atau 44,4%. Responden usia

responden dominan diantara 31-40 Tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 41,7%. Responden terbanyak dengan pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 25 orang atau 69,4%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	16	44,4
	Perempuan	20	55,6
	Total	36	100,0
2	Usia		
	21-30 tahun	10	27,8
	31-40 tahun	15	41,7
	41-50 tahun	9	25,0
	>50 tahun	2	5,6
	Total	36	100,0
3	Pendidikan		
	SMA	25	69,4
	Diploma	7	19,4
	S1	3	8,3
	Total	1	2,8
		36	100,0

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 dapat dijelaskan seluruh pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 maka dinyatakan valid dan semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data atau reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Ket	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1-	0,877;0,929;0,764;0,887;0,791;	Valid	0,922	Reliabel
	X1.6	0,850;			
Disiplin Kerja (X2)	X2.1-	0,747;0,841;0,824;0,795;0,755;	Valid	0,920	Reliabel
	X2.8	0,701;0,901;0,873			
Motivasi Kerja (X3)	X3.1-	0,716;0,762;0,671;0,672;0,672;	Valid	0,903	Reliabel
	X3.12	0,686;0,647;0,743;0,660;0,700;			
Kinerja (Y)		0,703;0,777;0,623;0,626;0,649;		0,861	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,181 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas nilai tolerance $\leq 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF ≥ 10

maka dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas. Masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas Asymp. Sig. (2- tailed)	Multikolineritas		Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	Sig
Kompensasi Finansial (X1)		0,244	4,100	0,897
Disiplin Kerja (X2)	0,181	0,225	4,454	0,480
Motivasi Kerja (X3)		0,621	1,610	0,950

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 4 dapat dijelaskan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,863. hal ini berarti 86,3 % variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen kompensasi finansial (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya ($100\% - 86,3\% = 13,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,863	,850	1,44976

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 7,514 + 0,417 X1 + 0,428 X2 + 0,152 X3$ yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

Nilai $t_{hitung} = 2,787$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,036$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini karena kompensasi finansial koperasi simpan pinjam Sari Sedana, Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem secara umum baik. Imbalan finansial merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena jumlah finansial yang besar ini selalu dianggap sebagai cerminan dari nilai pekerjaan mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga mereka dan masyarakat. . Karyawan yang dibayar dengan baik juga berkinerja baik. Dengan evaluasi yang baik diharapkan kinerja meningkat, namun kompensasi yang diterima tidak cukup, karyawan dapat bekerja dengan malas, yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Koefisien regresi (variabel kompensasi finansial) adalah 0,417 yang artinya jika variabel kompensasi finansial meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik valuasi keuangan karyawan maka semakin

baik pula kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem. Oleh karena itu asumsi yang benar bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan, sebagian, signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permata Sari, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. Hasil penelitian membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Nilai $t_{hitung} = 3,204$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,036$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap atau kemauan seseorang untuk mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik kedisiplinan seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Di sisi lain, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil terbaik. Disiplin harus dijaga oleh perusahaan karena berdampak pada kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi keberhasilan dan keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi mengarah pada hasil kerja yang lebih baik dan memuaskan, dimana disiplin itu sendiri sangat erat kaitannya dengan kinerja, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kualitas karyawan. Dengan demikian, jika seorang karyawan memiliki standar kedisiplinan yang tinggi, secara tidak langsung karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, dan jika karyawan tersebut tidak kurang disiplin yang kuat maka otomatis ia akan memiliki kinerja yang kurang tinggi.

Koefisien regresi (variabel disiplin kerja) sebesar 0,428 yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, asumsi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan sebagian signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahputra (2020), Mutmainah (2017), Husain (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai $t_{hitung} = 2,521$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,036$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja adalah suatu keinginan yang memotivasi yang datang dari seseorang atau individu karena termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan mencapai hasil yang baik dan baik. Semakin besar motivasi karyawan maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan karyawan perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan dalam proses kerja.

Koefisien regresi (variabel motivasi kerja) sebesar 0,152 yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahputra (2020), Mutmainah (2017), Husain (2018), Sinaga,dkk (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan (T-Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,514	2,329		3,226	,003
Kompensasi Finansial	,417	,149	,370	2,787	,009
Disiplin Kerja	,428	,134	,443	3,204	,003
Motivasi Kerja	,152	,060	,210	2,521	,017

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 nilai $F_{hitung} = 66,987$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2.90$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan kompensasi finansial (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan kompensasi finansial yang diterima karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem sudah baik, terlihat pada indikator gaji dan insentif. Selain itu, kedisiplinan karyawan yang baik terlihat pada karyawan yang selalu mengutamakan pekerjaan yang dapat dilakukannya sesuai dengan jabatannya. Angka

dengan nilai rata-rata tertinggi dilihat dari motivasi kerja karyawan saat ini adalah prestasi kerja yang diberikan karyawan sesuai dengan usahanya dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja saat ini sudah baik. Penghargaan finansial, disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem. Oleh karena itu asumsi bahwa evaluasi keuangan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permata Sari, dkk (2016) menyatakan hasilnya bahwa adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, Penelitian Rarung, et al (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Listiyanto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F-test)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422,381	3	140,794	66,987	,000 ^b
	Residual	67,258	32	2,102		
	Total	489,639	35			

Sumber : data primer diolah, 2022

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan data pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian bahwa: (1) Kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem. (2) Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem. (3) Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem. (4) Kompensasi finansial, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat, Kabupaten Karangasem. Saran dari penelitian ini adalah (1) Koperasi Simpan Pinjam Sari Sedana Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem lebih memperhatikan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan bisnis sejalan dengan kinerja karyawan (2) memperhatikan karyawan yang masuk kerja, mengenakan denda kepada karyawan. yang biasanya datang terlambat agar tidak menjadi contoh bagi karyawan lainnya (3) pengelola dapat mengadakan acara atau keluar rumah, sesuai waktu yang telah disepakati, diharapkan dapat menyegarkan otak

karyawan dari lelah bekerja dan menghilangkan kebosanan. (4) memperhatikan kemampuan karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang memenuhi bidang kebutuhan dan keterampilan karyawan. (5) Bagi peneliti lain untuk mengkaji secara mendalam dan menganalisis faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep dan indikator*. Cetakan ke 1. Pekanbaru : zanafapublishing.
- Adelina Simanjuntak, Risma. 2010. “*Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX*”. Teknik industri, Institusi sains & Teknologi AKPRIND: Yogyakarta.
- Agriel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 2(1), pp:155-168.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bachtiar Arifudin Husain 2018. *pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No.1, Oktober 2018 ISSN : 2622 – 8882.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Damayanti dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. *Jupe UNS*, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168. Oktober 2013.
- Fattah, Husein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Elmatara. Hani Handoko, 2017. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiatmo. 2013. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-9
- Hasbiana Dalimunthe 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam*. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5 (1) Nov 2018 ISSN 2443-3071.
- Indah Sari, 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Julvia, Cristine. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 16, No. 1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 13 No. 1 April 2020 Hlm.110-117.

-
- Muharto. 2016. *Metode Penelitian Sistem Informasi Mengenai Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian*. Yogyakarta :Deppublish.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Pemoderasi Kepuasan Kerjapada PDAM Kota Madiun*.Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No. 1
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia In Media, Bogor*.
- Nurul Mutmainah, 2017. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BNI Syariah KC Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi S1-Perbankan Syariah IAIN Salatiga
- Putra Samudra, Angga, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Malang)*. Jumal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2. Malang.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Tingkir, Merlyn Shia Dewi.2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya*. AGORA Vol. 3, No. 2.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA*, Jakarta.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.