



## Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan CV. Alrava Albasia

Nadhea Yogy Paramita

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri, Program Studi Manajemen  
[nadheayepe@gmail.com](mailto:nadheayepe@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this research is to find out and explain whether there is an influence between the variables of intrinsic motivation, work discipline, work facilities, and financial compensation on the performance of employees of CV. Alrava Albasia. The population used in this research is all employees of CV. Alrava Albasia, numbering 80 people. A sample of 80 people and using saturated sampling technique. The analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, t test (partial), F test (simultaneous). From the results of the study it was obtained that partially there is a significant influence between intrinsic motivation on employee performance, this can be seen from the significant value  $t$  of  $0.012 < 0.05$  work discipline has a significant influence on employee performance with a significant value of  $0.005 < 0.05$  work facilities has a significant influence on employee performance with a significant value of  $0.010 < 0.05$  financial compensation has a significant influence on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Intrinsic motivation, work discipline, work facilities and financial compensation simultaneously affect the performance of CV employees. Alrava Albasia with a significant  $F$  value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Work Discipline, Work Facilities, Financial Compensation, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menjelaskan apakah ada pengaruh antara variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Alrava Albasia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Alrava Albasia yang berjumlah 80 orang. Sampel sebanyak 80 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji  $t$  (parsial), uji  $F$  (simultan). Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,012 < 0,05$  disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$  kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Motivasi intrinsik, disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Alrava Albasia dengan nilai signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci :** Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan

## **LATAR BELAKANG**

CV. Alrava Albasia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pengolahan plywood yang berlokasi di Desa Pule Kecamatan Kandat. Peneliti ingin melakukan penelitian di CV. Alrava Albasia karena peneliti merasa bahwa CV. Alrava Albasia untuk saat ini perlu sekali memperbaiki motivasi intrinsik, disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi finansial kepada karyawan.

Motivasi intrinsik pada CV. Alrava Albasia masih kurang, hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang menunjukkan turunnya prestasi kerja sebagian karyawan, serta malas untuk bergerak demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebab itu belum terciptanya motivasi intrinsik pada karyawan. Kedisiplinan pada CV. Alrava Albasia belum diterapkan dengan baik, karena sebagian karyawan masih sering bolos kerja, terlambat masuk kerja, serta kurang maksimal terhadap menyelesaikan jumlah produksi yang ditargetkan perusahaan. Sebab itu perusahaan perlu mengambil langkah dengan tegas dan mencari permasalahan karyawan bolos kerja.

Fasilitas kerja pada CV. Alrava Albasia perlu diperhatikan kembali karena karyawan merasa kurang nyaman jika saat proses produksi mesin sering macet, pencahayaan kurang terang, serta kebersihan dari potongan kayu yang belum disusun rapi. Kompensasi finansial pada CV. Alrava Albasia sangat berpengaruh langsung pada karyawan. Pada hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji kepada karyawan kadang-kadang diundur. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Alrava Albasia”** studi kasus pada karyawan tetap CV. Alrava Albasia Desa Pule, Kecamatan Kandat, Kabupaten Kediri.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **2. Motivasi Intrinsik**

#### **2.1 Pengertian Motivasi Intrinsik**

Menurut Hartatik (2014: 159) motivasi adalah sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang besumber dari diri (motivasi internal) maupun motivasi dari luar (motivasi eksternal). Sementara itu menurut Sadarmayanti (2017: 154) motivasi intrinsik merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakikatnya ada secara internal, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat .

#### **2.2 Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Herzberg (2016: 208) indikator motivasi yaitu sebagai berikut :

##### 1)Kebutuhan

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan di dalam hidupnya, sehingga orang itu menjadi termotivasi untuk mau melakukan sesuatu untuk bisa mencukupi kebutuhan hidupnya.

##### 2) Prestasi kerja

Merupakan motivasi di dalam diri seseorang untuk dapat mengembangkan kreativitas serta juga mengarahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan prestasi pada dirinya

##### 2) Tanggungjawab

Kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan

### **3. Disiplin Kerja**

### **3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2014: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku. Sedangkan Menurut Dolet Unaradjan (2018: 181) disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

### **3.2 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Melayu S.p Hasibuan (2017: 194) yaitu, sebagai berikut:

1) Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik

## **4. Fasilitas Kerja**

#### **4.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Husnan (Wahyuni, 2014: 127) fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Zakidah Daradjat (2012: 230) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Barry (2012: 67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

#### **4.2 Indikator Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas yang ada nantinya akan membantu karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins dalam Astadi (2016: 56) indikator fasilitas kerja terdiri dari :

- 1) Tata Ruang

Yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang ditempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja

- 2) Keamanan dan kenyamanan

Yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara, keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja

- 3) Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas pekerja

#### **5. Kompensasi Finansial**

## **5.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

Menurut Flippo (2016: 242) kompensasi adalah suatu bentuk fungsi yang dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada personalia atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017: 119) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Dessy (2015 :115) kompensasi finansial adalah suatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, bonus, upah, asuransi, dan lain-lain yang dibayar oleh perusahaan.

## **5.2 Indikator Kompensasi Finansial**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Umar (2016: 234) indikator-indikator kompensasi adalah, sebagai berikut :

### 1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan yang penerimaanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh

### 2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

### 3) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

## **6. Kinerja Karyawan**

## **6.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (dalam Wijayanti, 2019: 55) kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan, suatu proses organisasi secara menyeluruh serta hasil tersebut dapat dibuktikan dengan kualitas dan kuantitas yang baik. Menurut Kasmir (2016: 67) kinerja karyawan adalah sikap tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan perusahaan di dalam batasan waktu tertentu. Sedangkan menurut Moehersono (2014: 60) kinerja merupakan perencanaan strategis tentang gambaran tingkatan hasil kerja yang dilaksanakan sesuai kebijakan untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan.

## **6.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja dalam penelitian ini menurut Kasmir (2016:208-210) adalah sebagai berikut :

### **1) Kualitas**

Kualitas adalah hasil kerja yang hampir mendekati sempurna dari ekspektasi yang diberikan.

Semakin baik kualitas suatu hasil kerja, maka semakin baik kinerja karyawan.

### **2) Kuantitas**

Ukuran dalam kinerja yaitu dengan melihat kuantitas dari hasil pekerjaan karyawan

### **3) Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan batasan waktu

### **4) Kerjasama**

Memperkuat hubungan antar karyawan dapat meningkatkan rasa saling menghormati, rukun dan kerja sama dalam mengerjakan tugas antar karyawan.

## **7. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017: 63) menyatakan hipotesis adalah hasil sementara dari rumusan masalah yang diteliti dan dinyatakan dalam kalimat penjelasan. Hasil sementara yang dimaksud terjadi karena hanya bersumber dari teori yang didapat, belum berdasarkan dari fakta yang didapat dari pengumpulan data atau kuesioner.

Pada penelitian ini hipotesis yang dirumuskan peneliti diambil berdasarkan penelitian terdahulu , adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV.Alrava Albasia

H2 : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Alrava Albasia

H3 : Ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV.Alrava Albasia

H4: Ada pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV.Alrava Albasia

H5:Ada pengaruh simultan antara motivasi intrinsik, disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV.Alrava Albasia

## **METODE PENELITIAN**

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **3.1 Populasi**

Menurut sujarweni (2015: 80) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil peneliti adalah seluruh karyawan CV. Alrava Albasia

**Tabel 3.1**



**Total Karyawan CV. Alrava Albasia**

| No                             | Nama Unit Kerja | Jumlah Karyawan |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| 1.                             | Rotary 9 Feet   | 11              |
| 2.                             | Rotary 5 Feet   | 23              |
| 3.                             | Press Dryer     | 12              |
| 4.                             | Press Join      | 7               |
| 5.                             | Boiler          | 4               |
| 6.                             | Mekanik         | 4               |
| 7.                             | Amplas Veneer   | 4               |
| 8.                             | Packing         | 8               |
| 9.                             | Satpam          | 2               |
| 10.                            | Admin           | 2               |
| 11.                            | Sopir           | 3               |
| <b>Jumlah Seluruh Karyawan</b> |                 | <b>80</b>       |

Sumber : CV. Alrava Albasia

**3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi. Sedangkan menurut Handayani (2020) sampel adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan CV. Alrava Albasia.

**3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan peneliti adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017: 181) teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan terdapat beberapa macam sampel. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017: 124) pengertian *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

**3.2.2 Penentuan Jumlah Sampel**

Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Alrava Albasia yaitu sebanyak 80 orang.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Observasi

Menurut Sujarweni (2015: 94) observasi adalah tindakan pengamatan dan mencatat dengan sistematis tentang gejala pada objek penelitian. Observasi penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung di lapangan seperti kondisi fasilitas kerja, kedisiplinan karyawan yang dapat digunakan untuk menentukan faktor permasalahan yang ada pada perusahaan.

#### 2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017: 137) wawancara adalah sebuah teknik untuk mengumpulkan data untuk studi pendahuluan informasi tentang masalah yang diteliti atau jika peneliti ingin mendapatkan informasi yang lebih mendalam lagi dan jumlah responden kecil. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dan informasi yang diperoleh dijadikan bahan untuk penelitian.

#### 3) Kuisioner

Menurut Sugiyono (2018: 199) kuesioner adalah data yang berisi pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk responden jawab. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan metode pertanyaan yang diberikan langsung kepada responden berupa pertanyaan dan responden menjawab pertanyaan dengan *checklist*, jawaban-jawan yang diperoleh kemudian dikumpulkan sebagai data. Nantinya, data diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

| <b>No.</b> | <b>Kriteria</b>           | <b>Skor</b> |
|------------|---------------------------|-------------|
| 1.         | Sangat Setuju (SS)        | 4           |
| 2.         | Setuju (S)                | 3           |
| 4.         | Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| 5.         | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

Sumber : Arifin, 2022

#### 4) Pustaka

Teknik ini dilakukan untuk membandingkan data yang diperoleh peneliti dengan teori yang ada. Teori tersebut didapat dari buku, jurnal dan artikel yang berkaitan dengan penelitian melalui media internet.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## 4. Analisis Statistik

### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas**

| No. | Variabel                  | Item         | Nilai Korelasi | Probabilitas Sig | Keterangan |
|-----|---------------------------|--------------|----------------|------------------|------------|
| 1   | Motivasi Intrinsik (X1)   | Pernyataan 1 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 2 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 3 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 4 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 5 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 6 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
| 2   | Disiplin Kerja (X2)       | Pernyataan 1 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 2 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 3 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 4 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 5 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 6 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
| 3   | Fasilitas Kerja (X3)      | Pernyataan 1 | 0,000          | 0,009            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 2 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 3 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 4 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 5 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 6 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
| 4   | Kompensasi Finansial (X4) | Pernyataan 1 | 0,000          | 0,001            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 2 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 3 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 4 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 5 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 6 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
| 5   | Kinerja (Y)               | Pernyataan 1 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 2 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 3 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 4 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 5 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 6 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 7 | 0,000          | 0,000            | Valid      |
|     |                           | Pernyataan 8 | 0,000          | 0,002            | Valid      |

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

#### 4.2 Uji Reabilitas

**Tabel 4.2**  
**Uji Reliabilitas**

| Variabel                  | Cronbach's Alpha | Standart Reliabilitas | Keterangan |
|---------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Motivasi Intrinsik (X1)   | 0,746            | 0,60                  | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)       | 0,747            | 0,60                  | Reliabel   |
| Fasilitas Kerja (X3)      | 0,749            | 0,60                  | Reliabel   |
| Kompensasi Finansial (X4) | 0,744            | 0,60                  | Reliabel   |
| Kinerja (Y)               | 0,737            | 0,60                  | Reliabel   |

Sumber : Hasil SPSS.21.0 diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel motivasi intrinsik (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), fasilitas kerja (X<sub>3</sub>), kompensasi finansial (X<sub>4</sub>) dan kinerja karyawan (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* diatas *standart* reliabilitas 0,6 maka, hasil data angket dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

#### 4.3 Uji Normalitas

**Tabel 4.3**  
**Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov**

| Nilai Asymp.Sig. (2-tailed) | Kriteria | Keterangan                |
|-----------------------------|----------|---------------------------|
| 0,285                       | >0,05    | Data berdistribusi Normal |

Sumber : Hasil SPSS.21.0 diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.3 diperoleh bahwa angka signifikansinya sebesar 0,285. Maka dapat di artikan nilai tersebut signifikan karena lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,285 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa nilai residualnya telah terdistribusi normal.

#### 4.4 Uji Multikolinieritas

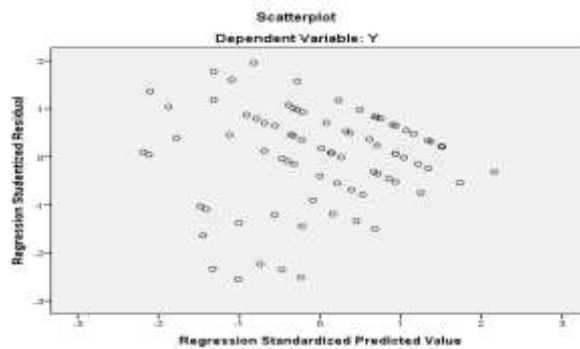
**Tabel 4.4**  
**Uji Multikolinieritas**

| Variabel                  | Tolerance | VIF   | Keterangan            |
|---------------------------|-----------|-------|-----------------------|
| Motivasi Intrinsik (X1)   | 0,831     | 1,203 | Non Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja (X2)       | 0,846     | 1,182 | Non Multikolinieritas |
| Fasilitas Kerja (X3)      | 0,847     | 1,181 | Non Multikolinieritas |
| Kompensasi Finansial (X4) | 0,919     | 1,088 | Non Multikolinieritas |

Sumber : Hasil SPSS.21.0 diolah 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.4 didapatkan nilai *tolerance* dari variabel Motivasi Intrinsik (X1), Disiplin kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3), dan Kompensasi Finansial (X4) lebih besar dari 0,10. Didapatkan nilai VIF dari variabel Motivasi Intrinsik (X1), Disiplin kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3), dan Kompensasi Finansial (X4) lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan analisis model regresi variabel ini tidak terdapat gejala multikolinieritas dan data penelitian ini layak untuk digunakan.

#### 4.5 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.5**  
**Hasil Scatter Plot**

Sumber : Hasil SPSS.21.0 diolah 2022

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar 4.5 terlihat titik- titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar disekitar angka 0 (nol) pada sumbu Regression Standardized Predited Value. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.6 Uji Autokorelasi

**Tabel 4.6**  
**Uji Autokorelasi**

| <i>Durbin Upper</i> | <i>Durbin- Watson</i> | Kriteria                | Keterangan                 |
|---------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|
|                     |                       | $du < dw < 4 \cdot DU$  |                            |
| 1,743               | 1,888                 | $1,743 < 1,888 < 2,257$ | Tidak terjadi Autokorelasi |

Sumber : Hasil SPSS.21.0 diolah 2022

Dari pengujian autokorelasi ini diketahui angka *Durbin-Watson* adalah 1,888. Syarat untuk pengujian ini adalah  $dU < d < 4 \cdot dU$ . Nilai  $dU$  untuk jumlah sampel 80 dengan 4 variabel bebas adalah 1,743, jadi hasil perhitungannya adalah  $1,743 < 1,888 < 2,257$ . Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu tidak ada gejala atau problem autokorelasi.

#### 4.7 Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel Independent              | Koefisien Regresi | $t_{hitung}$ | Sig     | Keterangan                 |
|-----------------------------------|-------------------|--------------|---------|----------------------------|
| Motivasi Intrinsik (X1)           | 0,288             | 2,562        | 0,012   | H <sub>a1</sub> : diterima |
| Displin Kerja (X2)                | 0,285             | 2,878        | 0,005   | H <sub>a2</sub> : diterima |
| Fasilitas Kerja (X3)              | 0,300             | 2,645        | 0,010   | H <sub>a3</sub> : diterima |
| Kompensasi Finansial (X4)         | -0,406            | -3,691       | 0,000   | H <sub>a4</sub> : diterima |
| Konstanta (a)                     |                   |              | 19,655  |                            |
| Nilai Korelasi (R)                |                   |              | 0,605   |                            |
| Nilai Koefisien (R <sup>2</sup> ) |                   |              | 0,366   |                            |
| Fhitung                           |                   |              | 10,818  |                            |
| F(Sig).                           |                   |              | 0,000   |                            |
| Variabel Dependent (Y)            |                   |              | Kinerja |                            |

Sumber : Hasil SPSS.21.0 diolah 2022

Dari tabel 4.7 didapatkan persamaan regresi guna melihat pengaruh variabel yang ada pada penelitian ini, yaitu :

$$Y = 19,655 + 0,288X_1 + 0,285X_2 + 0,300X_3 - 0,406X_4$$

#### 4.8 Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| <b>Variabel</b>           | <b>Signifikan</b> | <b>Kesimpulan</b>          |
|---------------------------|-------------------|----------------------------|
| Motivasi Intrinsik (X1)   | 0,012             | H <sub>a1</sub> : diterima |
| Disiplin Kerja (X2)       | 0,005             | H <sub>a2</sub> : diterima |
| Fasilitas Kerja (X3)      | 0,010             | H <sub>a3</sub> : diterima |
| Kompensasi Finansial (X4) | 0,000             | H <sub>a4</sub> : diterima |

Sumber : Hasil SPSS.21.0 diolah 2022

Dari hasil penelitian pada tabel 4.8 menunjukkan hasil pengujian t yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Variabel Motivasi Intrinsik (X1) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,012. Nilai sig  $0,012 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a1</sub> : diterima. Artinya variabel Motivasi Intrinsik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,005. Nilai sig  $0,005 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a2</sub> : diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- 3) Variabel Fasilitas Kerja (X3) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,010. Nilai sig  $0,010 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a3</sub> : diterima. Artinya variabel Fasilitas Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- 4) Variabel Kompensasi Finansial (X4) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai sig  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a4</sub> : diterima. Artinya variabel Kompensasi Finansial (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).



#### 4.9 Uji F (Uji simultan)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA      |  |
|------------|--|
| Signifikan | Keterangan   |
| 0,000      | H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima |

Sumber : Hasil SPSS.21.0 diolah 2022

Berdasarkan hasil uji F yang telah dipaparkan pada tabel 4.9 menghasilkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel Motivasi Intrinsik (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3), dan Kompensasi Finansial (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

#### 4.10 Interpretasi Hasil Penelitian

##### 4.10.1 Pengaruh secara parsial Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Alrava Albasia

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai koefisien sebesar 0,288 dan nilai sig.  $0,288 < 0,05$ , maka secara parsial variabel motivasi intrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

##### 4.10.2 Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Alrava Albasia

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,285 dan nilai sig.  $0,285 < 0,05$ , maka secara parsial variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### **4.10.3 Pengaruh Secara Parsial Fasilitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y) CV.**

##### **Alrava Albasia**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,300 dan nilai sig.  $0,300 < 0,05$ , maka secara parsial variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### **4.10.4 Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Finansial (X4) Terhadap Kinerja Karyawan**

##### **(Y) CV. Alrava Albasia**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai koefisien sebesar -0,406 dan nilai sig.  $-0,406 < 0,05$ , maka secara parsial variabel kompensasi finansial (X4) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

#### **4.10.5 Pengaruh Secara Simultan Motivasi Instrinsik (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas**

##### **Kerja (X3) dan Kompensasi Finansial (X4) Terhadap Kinerja karyawan(Y) CV.Alrava Albasia**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dan Kompensasi Finansial (X4) memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima, secara simultan variabel Motivasi Intrinsik (X1), Disiplin Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3) dan Kompensasi Finansial (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alrava Albasia. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,012 (sig  $> 0,05$ ) dan dengan nilai koefisien sebesar 0,288.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alrava Albasia. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,005 ( $\text{sig} > 0,05$ ) dan dengan nilai koefisien sebesar 0,285.
3. Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alrava Albasia. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,010 ( $\text{sig} > 0,05$ ) dan dengan nilai koefisien sebesar 0,300.
4. Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alrava Albasia. Dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\text{sig} > 0,05$ ) dan dengan nilai koefisien sebesar -0,406.
5. Motivasi Intrinsik, Disiplin kerja, Fasilitas kerja dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alrava Albasia. Nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran bagi perusahaan**

1. Pada variabel motivasi intrinsik di CV. Alrava Albasia terdapat indikator permasalahan mengenai prestasi kerja, kebutuhan dan tanggungjawab. Maka dari itu untuk kedepannya perusahaan diharapkan mampu mempertahankan motivasi intrinsik dengan cara memberikan tantangan untuk proses pencapaian yang akan diraih karyawan, sehingga mampu menjadikan karyawan mempunyai prestasi yang baik serta tanggung jawab yang besar guna membantu kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan begitu akan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.
2. Pada variabel disiplin kerja di CV. Alrava Albasia terdapat indikator permasalahan mengenai kehadiran, ketaatan peraturan dan ketaatan standar kerja. Maka dari itu untuk

kedepannya perusahaan diharapkan mampu mempertahankan sikap disiplin kerja pada karyawan dengan cara memberikan sanksi atau hukuman, terutama pada karyawan yang sering bolos kerja dan sering terlambat kerja. Sehingga mampu menciptakan karyawan yang berdisiplin tinggi. Dengan begitu akan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

3. Pada variabel fasilitas kerja di CV. Alrava Albasia terdapat indikator permasalahan mengenai tata ruang, keamanan dan kenyamanan, peralatan dan dukungan fasilitas lain. Maka dari itu untuk kedepannya perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan memberikan fasilitas kerja dengan cara mempersiapkan prasarana dengan baik untuk memperlancar aktivitas produksi karyawan dan perbaikan pencahayaan ruangan, guna meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pada variabel kompensasi finansial di CV. Alrava Albasia terdapat indikator permasalahan mengenai gaji, insentif, dan upah. Maka dari itu untuk kedepannya perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kompensasi finansial dengan cara memberikan gaji dengan tepat waktu, guna memberikan kepuasan pekerja serta menambah semangat karyawan dalam bekerja.

### **5.2.2 Saran bagi peneliti selanjutnya**

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang digunakan oleh peneliti selanjutnya dan diharapkan untuk lebih efektif dalam memilih dan mengembangkan topik setiap variabel penelitian agar menjadi lebih baik dengan hasil yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Amidhan Akbar, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal*. Tidak dipublikasikan. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Angrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal*. Tidak dipublikasikan. Aceh : Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani.(2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Humaira, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. *Jurnal*. Tidak di publikasikan. Sumatra Utara : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal*. Tidak dipublikasikan. Sumatra: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Malayu S.P Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Jurnal*.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maulana, M. F. (2016). Analisis Pengrauh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk. *Jurnal*. Tidak di publikasikan. Kediri : Universitas PGRI Kediri
- Mora Gandi Ritonga. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Fasilitas Kerja dan Kebijakan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. *Jurnal*. Tidak di Publikasikan. Sumatra Utara : Universitas Islam Sumatera Utara.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. ISSN. *Jurnal*. Tidak dipublikasikan. Pasundan : STIE Pasundan

- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. *Jurnal*. Tidak dipublikasi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Takeda Indonesia. *Jurnal*
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wahyuni, Sri. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal*. Tidak di publikasikan. Sukabumi : STIE Pasim
- Yanti, D. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Jurnal*. Tidak di publikasikan. Semarang : Universitas Pandanaran Semarang.