

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MULTIMEDIA KARYA SEJAHTERA MALANG

Muhammad Rifqi Azhari
muhammadrifqiazhari@gmail.com
Prijeti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

One of the important factors in supporting and achieving the company's goal is the role of employees who can work well and achieve the job performance expected by the company. This research aims to examine the influence of variable compensation, work discipline, and motivation on employee performance on CV. Multimedia Karya Sejahtera. The data that been used in this research is the primary data. The population in this research as many as 39 employees CV. Multimedia Karya Sejahtera, while the samples obtained by using purposive sampling method based on predetermined criteria, so that obtained the sample of 32 Employees CV. Multimedia Karya Sejahtera working on Digital Production. Dependent variable in this research is Employee Performance, while the independent variables are Compensation, Discipline Work, and Motivation. Methods Data analysis by using multiple linear regression analysis. The results showed that Compensation, Work Discipline, and Motivation together have a significant influence on Employee Performance, partially indicated that Compensation, Work Discipline, and Motivation have a significant influence on the Employee Performance.

Keywords: Compensation, work discipline, employee motivation, performance.

ABSTRAK

Salah satu faktor yang penting dalam menunjang dan mencapai tujuan perusahaan adalah adanya peranan dari pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Multimedia Karya Sejahtera. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera, sedangkan sampelnya diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, sehingga diperoleh sampel sebanyak 32 Orang Karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera yang berkerja pada bagian Digital Production. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi. Metode Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk memberdayakan faktor-faktor yang dapat menunjang dalam mengoptimalkan tujuan yang akan dicapai. Salah satu faktor yang penting dalam menunjang dan mencapai tujuan perusahaan adalah adanya peranan dari pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan, oleh karena itu peran pemimpin sangat menentukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pegawai merupakan aset yang sangat dinamis dan selalu berkembang, maka diperlukan kemampuan dan ketrampilan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam melaksanakan kegiatan manajemen organisasi. Dimana setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperkerjakan tenaga kerja yang ahli dibidangnya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang tinggi.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2009:67) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

CV. Multimedia Karya Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang informatika yaitu pembuatan website dan periklanan secara online (digital advertising) yang berlokasi di Komplek Ruko Business Center Blok F9 Kav.36 (Jl.Kerinci) Malang, Jawa Timur, Indonesia. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan diperoleh informasi secara langsung dari wakil direktur perusahaan yaitu Mochammad Tofan Nurfathoni, Tingkat kinerja karyawan belum dapat diwujudkan dengan baik pada CV. Multimedia Karya Sejahtera, karena ada beberapa permasalahan dalam pelaksanaan tugas pokok karyawan :

Yang pertama adanya karyawan yang menunda di setiap pekerjaan sehingga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pembuatan website yang masih lama, kedua proses penanganan atau maintenance yang masih terlalu lama pada website yang mengalami error, ketiga gairah, semangat, dan hubungan kerja yang relatif rendah yang menyebabkan proses pembuatan serta penanganan atau maintenance website yang terlalu lama.

Karena menurunnya kinerja karyawan, perusahaan sulit untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan klien yaitu pengerjaan dan pembuatan website secara tepat waktu serta penanganan atau maintenance website yang mengalami error secara cepat, sehingga ada beberapa klien pindah ke perusahaan lain yang sejenis karena kurang puas dan merasa kecewa. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus memikirkan cara agar kinerja karyawannya dapat meningkat sehingga mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan klien. Namun untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak semudah membalikkan telapak tangan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa kajian teoritis yang dilakukan oleh para ahli bahwa ada berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, beberapa faktor menurut para ahli yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009:13) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2011:11) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keterampilan individu, faktor dukungan organisasi dan faktor psikologis. Sedangkan menurut (Flippo, 2008:14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Adapun juga kajian empiris yang juga dilakukan oleh peneliti terdahulu bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo, 2010). Menurut (Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Menurut (Chuzaimah, 2009) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan kerja yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan formal serta kepuasan kerja yang terdiri dari hubungan kerja & kompensasi.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut peneliti menemukan ada 14 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun peneliti bermaksud untuk memilih beberapa variabel saja yang memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel yang dimaksud adalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi.

Pertimbangan pemilihan variabel kompensasi karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketidaktepatan

tersebut ditunjukkan oleh peneliti (Naibaho *et al.*, 2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Istiani, 2017) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pertimbangan pemilihan variabel disiplin kerja karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ketidakjelasan tersebut ditunjukkan oleh peneliti (Mahardika *et al.*, 2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Satedjo dan Kempa, 2017) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan terakhir alasan di pilihnya variabel motivasi adalah karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Ketidakjelasan tersebut ditunjukkan oleh peneliti (Harlie, 2012) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Dhermawan *et al.*, 2012) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas yang telah di jelaskan adanya fenomena beserta studi teoritis dan empiris, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera Malang"**.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118). Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryo, 2012:125) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Disiplin Kerja

Menurut (Rivai dan Sagala, 2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para pegawai. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dan meningkatkan tingkat produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian terdahulu, menurut (Wiratama dan Sintaasih, 2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Motivasi merupakan tugas dari manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam perusahaan. Oleh karena itu motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Tambunan, 2015:194) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang memerlukan perilaku, energi, dan pengarahan. Jadi motivasi merupakan proses pengarahan dan pemberian energi kepada orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja menurut (Rivai, 2009:309) menjelaskan pengertian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009:9) mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan kompensasi yang diterima karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, dalam pemberian proses kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa. Sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan kinerja mereka. Bila karyawan merasa diperhatikan pada umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat tercapai.

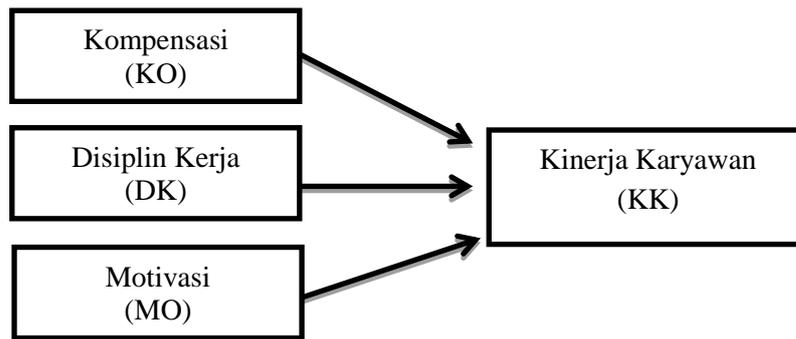
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja timbul karena rasa tanggung jawab seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mematuhi peraturan agar nantinya dapat menjadi karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik dan memiliki tingkat konsistensi yang baik pula. Karyawan dituntut loyal dan bertanggung jawab terhadap perusahaannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengelolaannya menurut (Bangun, 2012:313) mengatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Kemampuan, kreatifitas, dan kecakapan yang dimiliki karyawan tidak ada artinya jika tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi. Apabila pemberian motivasi berjalan dengan baik, maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pimpinan atau manajer memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi karyawannya agar meningkatkan kinerjanya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

- H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Multimedia Karya Sejahtera bagian Digital Production.
- H₂: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Multimedia Karya Sejahtera bagian Digital Production.
- H₃: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Multimedia Karya Sejahtera bagian Digital Production.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini meliputi 39 karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan yang telah ditetapkan oleh peneliti terhadap subyek yang akan diteliti (Sugiyono, 2009). Sampel yang digunakan sebagai responden adalah karyawan di CV. Multimedia Karya Sejahtera bagian digital production sejumlah 32 orang.

Jenis Data Dan Sumber

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, dalam hal ini adalah karyawan bagian digital production pada CV. Multimedia Karya Sejahtera. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, dalam hal ini karyawan bagian digital production pada CV. Multimedia Karya Sejahtera.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan CV. Multimedia Karya Sejahtera untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Untuk cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera di bagian digital production. Kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada

hubungannya dengan tujuan penelitian, untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden, yaitu karyawan yang bekerja di bagian digital production pada CV. Multimedia Karya Sejahtera. Penelitian ini menggunakan skala likert jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama sehingga jarak antara satu titik dengan titik yang lain dapat diketahui.

Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas yaitu : Kompensasi (KO), Disiplin Kerja (DK), serta Motivasi (MO)
2. Variabel terikat, yaitu : Kinerja Karyawan (KK)

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam model penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (KO)

Indikator kompensasi yang digunakan menurut (Umar, 2007:16) adalah sebagai berikut:

a. Gaji (KO1)

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

b. Insentif (KO2)

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

c. Bonus (KO3)

Pembayaran sekaligus yang diberikan kepada karyawan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah (KO4)

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi (KO5)

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang sesuatu pembayaran tambahan atas biaya normal.

f. Pengobatan (KO6)

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karywan.

g. Asuransi (KO7)

Merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa tidak pasti.

2. Disiplin Kerja (DK)

Indikator yang digunakan menurut (Soejono, 2000:67) sebagai berikut:

a. Ketepatan Waktu (DK1)

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik (DK2)

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung Jawab Yang Tinggi (DK3)

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

d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor (DK4)

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3. Motivasi (MO)

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow (dalam Mangkunegara 2009:101) dalam penelitian ini, antara lain:

a. Kebutuhan fisiologis (MO1)

Ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, perumahan, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (MO2)

Ditunjukkan dengan : pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, serta perlengkapan keselamatan kerja.

c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (MO3)

Ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan harga diri (MO4)

Ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan dan prestasi yang telah diraih selama bekerja.

e. Kebutuhan aktualisasi (MO5)

Ditunjukkan dengan : pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan seluruh kecakapan, kemampuan, dan keterampilannya. Dalam mewujudkan kebutuhan ini, yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan.

4. Kinerja Karyawan (KK)

Adapun indikator variabel kinerja karyawan yang dikembangkan dari pendapat (Sedarmayanti, 2009:51) menyatakan bahwa kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu :

a. Kualitas kerja (*Quality of work*) (KK1)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

b. Inisiatif (*initiative*) (KK2)

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

c. Ketepatan waktu (*pomptness*) (KK3)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengantepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

d. Kemampuan (*capability*) (KK4)

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

e. Komunikasi (*communication*) (KK5)

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016:19). Dalam penelitian ini, untuk melakukan analisis deskriptif, peneliti menggunakan jawaban responden pada setiap pertanyaan (indikator) dari setiap variabel. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali, 2016:52). Dalam rangka menguji validitas, dapat digunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2016:48).

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (kompensasi, disiplin kerja, motivasi) terhadap variabel *dependet* (kinerja karyawan). Jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut :

$$KK = a + b_1KO + b_2DK + b_3MO + e$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan (*dependent variable*)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi KO

- b_2 = Koefisien regresi DK
 b_3 = Koefisien regresi MO
 KO = Kompensasi (*independent variable*)
 DK = Disiplin Kerja (*independent variable*)
 MO = Motivasi (*independent variable*)
 e = Nilai residu

Untuk mempermudah dan mempercepat proses perhitungan, maka dalam analisis ini digunakan program SPSS v.16.0.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016;154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data residual dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, digunakan kriteria: Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,95 maka dinyatakan ada multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10 , maka dinyatakan ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*. Ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik-titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian

adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:99, Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah.
- b. Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah.
- c. Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2016:95). Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti menggunakan perhitungan melalui SPSS v.16, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0, hal itu berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut ini:

1. Pengujian Hipotesis (H₁)

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera.

2. Pengujian Hipotesis (H₂)

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera.

3. Pengujian Hipotesis (H₃)

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Pearson Correlation	Keterangan
Kompensasi	KO ₁	0,000	0,05	0,878	Valid
	KO ₂	0,000	0,05	0,756	Valid
	KO ₃	0,000	0,05	0,720	Valid
	KO ₄	0,000	0,05	0,730	Valid
	KO ₅	0,000	0,05	0,605	Valid
	KO ₆	0,000	0,05	0,798	Valid
	KO ₇	0,000	0,05	0,749	Valid
Disiplin Kerja	DK ₁	0,000	0,05	0,806	Valid
	DK ₂	0,001	0,05	0,541	Valid
	DK ₃	0,000	0,05	0,734	Valid
	DK ₄	0,000	0,05	0,745	Valid
Motivasi	MO ₁	0,001	0,05	0,540	Valid
	MO ₂	0,000	0,05	0,737	Valid
	MO ₃	0,000	0,05	0,698	Valid
	MO ₄	0,000	0,05	0,731	Valid
	MO ₅	0,000	0,05	0,752	Valid
Kinerja Karyawan	KK ₁	0,000	0,05	0,605	Valid
	KK ₂	0,000	0,05	0,720	Valid
	KK ₃	0,000	0,05	0,754	Valid
	KK ₄	0,010	0,05	0,688	Valid
	KK ₅	0,000	0,05	0,448	Valid

Sumber: SPSS (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,887	Reliabel
Disiplin Kerja	0,754	Reliabel
Motivasi	0,782	Reliabel
Kinerja karyawan	0,726	Reliabel

Sumber : SPSS (Diolah)

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian. ini lebih besar dari 0,7 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel.

Analisis Linier Berganda

Tabel 3
Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,621	0,343
KO	0,188	0,076
DK	0,308	0,115
KK	0,251	0,119

Sumber: SPSS (Diolah)

$$KK = 0,621 + 0,118KO + 0,308DK + 0,251MO$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: Pertama konstanta sebesar 0,621 menunjukkan bahwa jika kompensasi, motivasi dan disiplin kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,621, kedua koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,118. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (KO) mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y), yang mempunyai arti apabila Kompensasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Begitu juga apabila Kompensasi menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun, ketiga koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,308. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y), yang mempunyai arti apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Begitu juga apabila Disiplin Kerja menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun, keempat koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebesar 0,251. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi (MO) mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y), yang mempunyai arti apabila Motivasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Begitu juga apabila Motivasi menurun maka Kinerja Karyawan juga akan menurun.

Uji Multikolinieritas

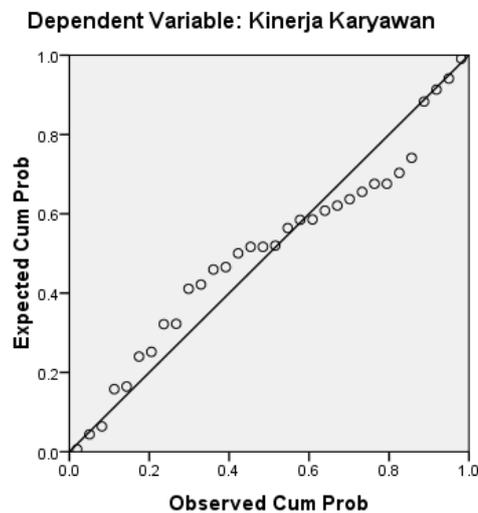
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,633	1,580	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	0,432	2,316	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,391	2,556	Bebas Multikolinieritas

Sumber: SPSS (Diolah)

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



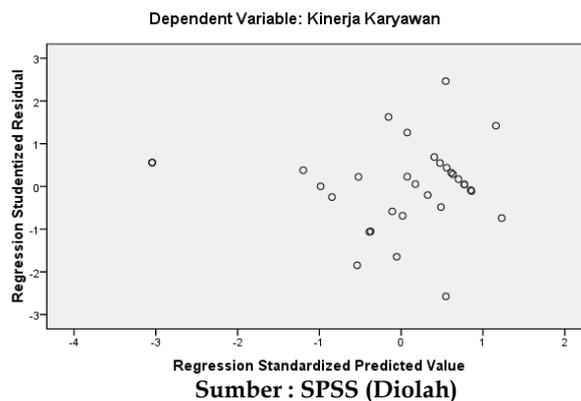
Sumber : SPSS (Diolah)

Gambar 2
Grafik Normal Probability Plots

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja

karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

Uji Kelayakan Model (Goodnes Of Fit)

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3.511	3	1.170	27.827	.000 ^a
	Residual	1.178	96	.042		
	Total	4.689	99			

Sumber : SPSS (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.722	.20508

Sumber : SPSS (Diolah)

Dari Tabel 6 didapatkan nilai R sebesar 0,865 nilai tersebut mendekati 1 (satu), hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat erat dan positif atau berjalan searah. Nilai R Square sebesar 0,749 atau 74,9%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi sebesar 74,9% sedangkan sisanya 25,1% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (t-test)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	t	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
KO	2,459	0,020	0,05	Signifikan
DK	2,672	0,012	0,05	Signifikan
MO	2,106	0,044	0,05	Signifikan

Sumber : SPSS (Diolah)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan kompensasi (KO), disiplin kerja (DK), dan motivasi (MO) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), karena nilai signifikansi motivasi, upah, dan kepemimpinan lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk Kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,459 dengan nilai signifikan sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2011:155) bahwa prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naibaho *et al.*, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Istiani, 2017) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,672 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2009:281) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dimana disiplin kerja berupaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika *et al.*, 2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Satedjo dan Kempa, 2017) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,106 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2009:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harlie, 2012) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Dhermawan *et al.*, 2012) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Yang pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian digital production CV. Multimedia Karya Sejahtera ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, kedua bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan bagian digital production CV. Multimedia Karya Sejahtera ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, ketiga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi pada karyawan CV. Multimedia Karya Sejahtera bagian digital production ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Saran

Saran bagi CV. Multimedia Karya Sejahtera bagian Digital Production yaitu :

Yang pertama disarankan bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan tingkat kinerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya, kedua disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya di bagian digital production agar kinerja karyawan dapat meningkat. Karena dengan adanya disiplin kerja maka perusahaan dapat menggerakkan karyawan untuk dapat mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan berlaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ketiga disarankan bagi perusahaan terutama kepada pimpinan agar lebih memotivasi lagi kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan memberikan motivasi yang tinggi, karyawan akan merasa diperhatikan oleh pimpinan, sehingga semangat kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan akan meningkat pula. Saran bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dilakukan pada CV. Multimedia Karya Sejahtera yang terbatas hanya pada bagian digital production saja, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan seluruh komponen yang ada pada populasi sehingga dapat menilai seberapa besar kinerja karyawan, dan juga untuk menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Chuzaimah. 2009. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 12(1):34-56.
- Dhermawan, A. A. N. B., I. G. A. Sudibya, dan I. W. M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2):173-184.
- Flippo, E. B. 2008. *Manajemen Personalia Jilid 2*. Erlangga. Jakarta.

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10(4):861-867.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istiani, H. C. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. <http://repository.upy.ac.id/id/eprint/1298>. Diakses tanggal 22 Januari 2018.
- Mahardika, P. A. C., I. W. Bagia, dan N. N. Yulianthini. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 4(1):1-9.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Naibaho, S., L. Kawet, dan C. Kojo. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(2):471-482.
- Pramudyo, A. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI* 1(1):1-11.
- Rivai V. dan E. J. Sagala 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktek*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Satedjo, A. D. dan S. Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *AGORA* 5(3):1-9.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Soejono. 2000. *Sistem Dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Tambunan, T. S. 2015 *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Umar, H. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyuni, S., H. A. Idris, dan M. Noor. 2013. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform* 1(1):502-515.
- Wiratama, I. N. J. A. dan D. K. Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan* 17(2):126-134.