

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.NINDYA KARYA (PERSERO) SURABAYA

Reiza Oktavia Devy.s.
Reizaoktaviadevy@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and examine the effect of independent variables compensation, work motivation and discipline on dependent variables employees performance at PT. Nindya Karya (persero) Area II Surabaya. The research population were employees of PT. Nindya Karya (persero) Area II Surabaya with 67 respondents. In this research, there were two types of data : second and primary data. In addition, the data analysis technique used multiple linier regression. It aimed to count regression coefficient of the effect of independent variable, namely compensation, work motivation and discipline on the employees performance. The result of testing concluded that compensation had significant effect on employee performance with significant score of $\alpha = 0,000 < 0,05$. The work motivation had significant effect on employee performance with significant score of $\alpha = 0,001 < 0,05$ and work discipline also had significant effect in employees performance of $\alpha = 0,001 < 0,05$. In addition, from compensation, work motivation and discipline, the variable which much more dominant was compensation.

Keywords : Compensation, work motivation, work discipline, employees performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya (persero) Wilayah II Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Nindya Karya (persero) Wilayah II Surabaya dengan jumlah sampel 67 responden. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data sekunder dan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda karena bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,001 < 0,05$ dan disiplin kerja juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $\alpha = 0,001 < 0,05$. Dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang lebih berpengaruh dominan adalah kompensasi.

Kata kunci : Kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting di sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Di PT. Nindya karya (persero) Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

PT. Nindya karya (persero) memberikan kompensasi kepada karyawan berupa kompensasi secara langsung dan secara tidak langsung yang berupa gaji pokok, tunjangan

jabatan, tunjangan perumahan, tunjangan asuransi, dana pensiun. Sedangkan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung berupa bonus, dan tunjangan hari raya. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi pengetahuan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Nindya karya (persero) untuk karyawan adalah berguna untuk mendorong karyawan dengan bertujuan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Motivasi juga sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias persistence dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu. Karyawan yang termotivasi, yaitu karyawan yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja.

Disiplin kerja sangat di terapkan di PT. Nindya karya (persero) Karena bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja diterapkan agar tingkat kepatuhan dan ketaatan aturan yang berlaku, serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Kinerja karyawan di PT.Nindya karya (persero) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.PT. Nindya Karya (persero) adalah perusahaan BUMN yang usahanya dalam bidang jasa konstruksi. Peneliti melaksanakan penelitian di PT.Nindya Karya (persero) dengan alasan karena PT.Nindya Karya (persero) memiliki bermacam- macam kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, dan juga kedisiplinan karyawannya yang mampu menjalankan operasional perusahaan dengan baik dan menghasilkan pemasukan bagi perusahaan yang terus meningkat dari periode waktu ke periode waktu yang selanjutnya

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Kompensasi

Menurut Martoyo (2007:319) kompensasi adalah atas pemeberian balas jasa yang diberikan, baik secara langsung (*financial*) maupun secara tidak langsung (*nonfinancial*). Pemeberian kompensasi pada prinsipnya adalah hasil penjualan tenaga karyawan yang telah diberikan untuk perusahaan, para karyawan yang telah memberikan kemampuan kinerjanya kepada perusahaan maka perusahaan menghargai dan memberikan balas jasa atas kinerja yang telah dikerjakan oleh karyawan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2007 : 206) Kompensasi ada dua macam adalah:1) Kompensasi langsung (*financial*),yaitu pemberian atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dengan berupa gaji pokok, tunjangan grade atau jabatan, tunjangan perumahan, dana pensiun dan tunjangan asuransi.2) Kompensasi tidak langsung(*non financial*), yaitu program yang ada pada perusahaan dengan berupa bonus,tunjangan hari raya.Indikator-indikator kompensasi menurut Umar (2008 : 16) adalah : a) Gaji b) Insentif,c) Bonus, d) Upah, e) Asuransi.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2011:2) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Motivasi juga sangat berkaitan dengan perilaku dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang berperilaku dengan cara tertentu. Dan motivasi juga dapat merujuk berbagai tujuan yang dimiliki oleh setiap individu, cara dimana individu dapat memilih tujuan dan cara mana orang lain yang mencoba untuk mengubah perilakunya. Prinsip-prinsip motivasi kerja menurut (Wibowo, 2012:385), yaitu: a) *Energize* (memberi daya), yaitu sesuatu yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memberikan contoh yang baik untuk setiap karyawan dengan cara melakukan komunikasi dengan baik dan jelas, memberikan tantangan dengan tepat dan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. b) *Encourage* (mendorong), adalah suatu proses motivasi dengan dorongan yang diberikan pimpinan bertujuan untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan pengakuan, d) *Exhort* (mendesak) adalah cara seseorang pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur. Indikator-indikator motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2008:123), yaitu : a) Kebutuhan fisik, b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, c) Kebutuhan sosial d) Kebutuhan akan penghargaan e) Kebutuhan perwujudan diri.

Disiplin Kerja

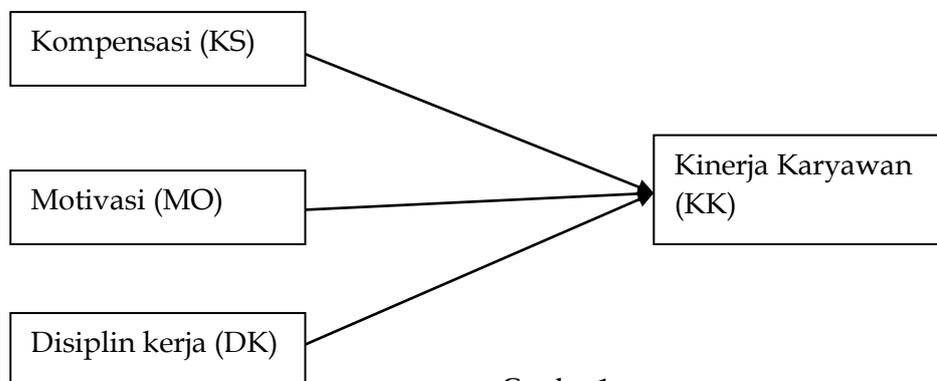
Menurut Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja adalah suatu alat komunikasi yang digunakan pimpinan untuk karyawan dengan bertujuan agar mereka dapat merubah suatu perilaku dan suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2010:194) yaitu: a) Mematuhi semua peraturan perusahaan, b) Penggunaan waktu secara efektif c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. d) Tingkat absensi.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2012:7-8) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari: a) Faktor internal karyawan. Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. b) Faktor lingkungan internal organisasi Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. c) Faktor lingkungan eksternal organisasi Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2010:152) ada enam indikator yang dapat dijadikan pengukuran prestasi kerja (kinerja) yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan, enam indikator tersebut yaitu : a) Hasil kerja b) Pengetahuan pekerjaan c) Inisiatif d) Kecekatan mental e) Sikap f) Tingkat waktu dan absensi.

Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran disusun atas dasar tinjauan teoritis, untuk lebih memperjelas tujuan dari penelitian yang menunjukkan ada pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan makan dalam penelitian ini.



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Dari rerangka pemikiran diatas bahwa variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Nnindya Karya (persero) Wilayah II Surabaya.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama	Analisis	Hasil
1	Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. CEMARA PRODUCTION SURABAYA	Alfian ahmad akbar (2015)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya adalah kompensasi karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,964 atau 96,4%. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan jumlah sampel sebesar 50 responden
2	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TUNAS HIJAU	Yuli Suwati (2013)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja sangat signifikan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,195 yang artinya bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. TUNAS HIJAU penelitian ini menggunakan 57 responden

3	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten madiun.	Heny sidanti (2015)	Regresi linier berganda	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Pengaruh faktor Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun sebesar 84,1 %, dan berarti ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar 15.9%.
---	---	---------------------	-------------------------	--

Sumber : data diolah (2018)

Hipotesis

- H1: Kompensasi dapat mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nindya Karya (Persero) wilayah II Surabaya.
- H2: Motivasi kerja dapat mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nindya Karya (Persero) wilayah II Surabaya.
- H3: Disiplin Kerja dapat mengetahui adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nindya Karya (persero) wilayah II Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan gambaran dari populasi (obyek) penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kausal komparatif, penelitian yang dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT.Nindya Karya (persero) Wilayah II Surabaya dengan tujuan untuk mendapatkan data alamiah yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik propability sampling, dimana teknik penentuan sampel diambil dengan menggunakan simple random sampling yaitu teknik yang paling sederhana (simple). Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan pada PT.Nindya Karya (persero). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT.Nindya Karya (persero). Kuesioner akan diberikan kepada para responden yang memenuhi syarat, maka dari itu jenis penelitian ini juga melakukan survey. Penelitian ini menghasilkan perhitungan sampel sebanyak 67 karyawan, dengan menggunakan perhitungan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80(0,05)^2} = 66,66 \text{ dibulatkan menjadi } 67$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi lapangan, yaitu pengambilan data dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian, meliputi: **Kuesioner** Pengajuan kuesioner ini dilakukan dengan daftar pertanyaan tertulis dalam suatu daftar kepada responden instrumen pertanyaan atau pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti instrumen dibawah ini : SS= sangat setuju : diberi skor 5, S = Setuju: diberi skor 4, KS =Kurang setuju :diberiskor3, T=Tidak setuju diberi skor 2, STS = Sangat tidak setuju: diberi

skor 1. Kuesioner ini menggunakan sistem tertutup, yaitu bentuk pertanyaan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban.

Jenis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan peneliti dari kuesioner dengan pengelola dan responden. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan atau bukti yang telah ada.

Variabel dan definisi operasional variabel

Variabel-variabel yang akan diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Variabel bebas yang terdiri dari: 1) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. 2) Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. 3) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Variabel terikat yaitu: 1) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau prestasi yang diberikan karyawan untuk perusahaan dengan bertujuan dapat tercapainya tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik.

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil 10% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dinamakan analisis regresi linier berganda, dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau

penurunan mengikuti garis lurus. Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ Regresi Linier Berganda $KK = a + b_1KS + b_2Mo + b_3Dk$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

KS = Kompensasi

Mo = Motivasi

Dk = Disiplin Kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing - masing variabel bebas

a = konstant

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal p-p plot of regression standart*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (*independent*). Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi ini. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 10$, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghadap variabel independen lainnya konstan. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai t hit < t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Uji Determinasi (r^2)

Analisis koefisien determinasi berganda atau *R-square* merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja secara serempak. Koefisien determinasi R^2 dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) samapai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghadap variabel independen lainnya konstan. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji Validasi sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang bilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan- pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Tabel hasil uji validitas dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kompensasi (KS)	KS ₁	0,626	0,000	Valid
	KS ₂	0,709	0,000	Valid
	KS ₃	0,762	0,000	Valid
	KS ₄	0,756	0,000	Valid
	KS ₅	0,714	0,000	Valid
	KS ₆	0,445	0,000	Valid
	KS ₇	0,755	0,000	Valid
Motivasi (MO)	MO ₁	0,733	0,000	Valid
	MO ₂	0,834	0,000	Valid
	MO ₃	0,810	0,000	Valid
	MO ₄	0,818	0,000	Valid
	MO ₅	0,781	0,000	Valid
Disiplin kerja (DK)	DK ₁	0,747	0,000	Valid
	DK ₂	0,842	0,000	Valid
	DK ₃	0,778	0,000	Valid
	DK ₄	0,643	0,000	Valid
Kinerja karyawan (KK)	KK ₁	0,711	0,000	Valid
	KK ₂	0,728	0,000	Valid
	KK ₃	0,863	0,000	Valid
	KK ₄	0,847	0,000	Valid
	KK ₅	0,804	0,000	Valid
	KK ₆	0,845	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (KS)	0,795	Reliabel
Motivasi (MO)	0,851	Reliabel
Disiplin kerja (DK)	0,738	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,879	Reliabel

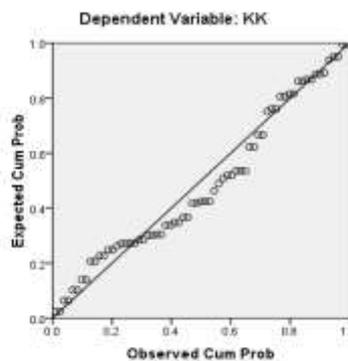
Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,981
Asymp. Signifikansi	0,290

Sumber: Data diolah (2018)

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45, sedangkan berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov test* yaitu nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* pada *asympt. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,290 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

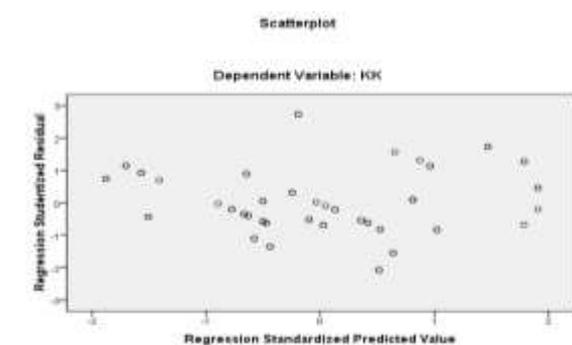
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (KS)	0,671	1,491	Non Multikolinieritas
Motivasi (MO)	0,783	1,277	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (DK)	0,599	1,670	Non Multikolinieritas

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4 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 Heteroskedastisita

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Gambar Scatterplot

Sumber: Data diolah (2018)

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 kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 22.0 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig
Konstanta	-0,150	-	-
Kompensasi (KS)	0,413	4,238	0,000
Motivasi (MO)	0,282	3,610	0,001
Disiplin kerja (DK)	0,326	3,657	0,001

Sumber: Data diolah(2018)

$$Y = -0,150 + 0,413KS + 0,282MO + 0,326DK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:β₁ (nilai koefisien regresi kompensasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila kompensasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.β₂ (nilai koefisien regresi motivasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila motivasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.β₃ (nilai koefisien regresi disiplin kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.649	.27023

a. Predictors: (Constant), DK, MO, KS

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data diolah(2018)

Hasil uji koefisien Determinasi menunjukkan bahwa adanya nilai dari R sebesar 0,816. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,665 atau 66,5%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kompensasi,

motivasi, dan disiplin kerja adalah sebesar 66,5%, sedangkan sisanya 33,5% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji F

F hitung	Signifkansi	Keterangan
41,749	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah (2018)

Dari table 7 di atas bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat sgnifikansi 0,000 (di bawah 0,05) dengan sebesar 41,749. Berdasarkan tingkat signifkansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Uji Statistik t

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	T	Sig
Kompensasi (KS)	4,238	0,000
Motivasi (MO)	3,610	0,001
Disiplin kerja (DK)	3,657	0,001

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk kompensasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima. 2) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, dan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk motivasi adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

1). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan. Motivasi mempunyai tingkat signifkansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikasi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai

signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh tingkat signifikansi untuk kompensasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Nindya Karya (persero) Surabaya adalah signifikan. Kompensasi yang sesuai akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh tingkat signifikansi untuk motivasi adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Nindya Karya (persero) Surabaya adalah signifikan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh tingkat signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya (persero) Surabaya adalah signifikan. Dan dari 4 (empat) variabel tersebut yang lebih berpengaruh dominan adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nindya Karya (persero) Wilayah II Surabaya

Saran

PT.Nindya Karya (persero) Surabaya harus memperhatikan kebijakannya khususnya yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan. Karena menurut sebagian besar kompensasi berupa upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban tugas yang diberikan. PT. Nindya Karya (persero) Surabaya harus memperhatikan motivasi kerja karyawan, karena menurut sebagian besar karyawan motivasi kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. PT. Nindya Karya (persero) Surabaya harus selalu memperhatikan disiplin kerja karyawan, karena agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lebih mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. PT. Nindya Karya (persero) Surabaya harus lebih memperhatikan kinerja karyawan karena bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T,S. dan Rosidah. 2007,*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Akbar, A, A. 2015..Pengaruh Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Production Surabaya. *Jurnal Manajemen*.4(10).
- Amianti, I. dan Supriyanto. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah : Studi kasus Pada karyawanPT.BPRS Pemerintah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen*.1(1).
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H.M.K., Ali, G. dan Arslan, M. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. 5(2): 302-309.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu,S.P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Hamali, A, Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bukuseru. Jakarta.
- Jamil, Bilal dan Naintara Sarfaraz Raja. 2011. Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(8):907-913.
- Rivai V. dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT RefikaAditama. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV alfabeta. Bandung.
- Seniwoliba, A.J dan Nchorbono A.D. 2013. Examining the Role of Motivation on Employee Performance in the Public Sector in Ghana. *Merit Research Journal of Education and Review (ISSN: 2350-2282)*. 1(10): 227-249.
- Soegoto, Eddy S. 2009. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. PT. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan 17. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Manajemen*.1(1):41-55.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di serikat DPRD Kabupaten madiun. *Jurnal Manajemen*. 9(1): 44-53.