

DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA KRIDA UTAMA

Wido Kustomo

kustomo.wido.wk@gmail.com

Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work discipline, motivation, and compensation on the employees performance of PT Samudera Krida Utama. The research was quantitative. While, the population were employees of PT Samudera Krida Utama. According to the criteria, there were 100 respondent as sample. In addition, the sampling collection method used sensus sampling technique in which the samples were based on the existing population. The sampling technique used accidental sampling with questionnaires as instrument. Then the data analysis method used multiple regression linier with SPSS. The research result concluded that work discipline, motivation, and compensation had significant and positive effect on the employees performance. By using the T-test indicating significant level from independent variables, this research stated work discipline, motivation, and compensation were about 0.000. In addition, the adjusted level (R_2) was 0.990 which consisted of 0.990. It meant that independent variables including work discipline, motivation, and compensation, were related to the dependent variable (employees performance) for 99%. While, one percent (1%) was influenced by other factors (out of the model).

Keywords: *work discipline, motivation, compensation, employees performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Samudera Krida Utama. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Samudera Krida Utama. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan maka diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling sensus, dimana sampel diambil berdasarkan jumlah populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan mengarah positif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi yang diperoleh dari variabel bebas yaitu untuk disiplin kerja sebesar 0,000, motivasi sebesar 0,000, kompensasi sebesar 0,000. Serta tingkat adjusted (R_2) sebesar 0,990 yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel bebas yang terdiri atas disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 99% sedangkan sisanya 1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu aset yang penting untuk menunjang suatu keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Pada perkembangan globalisasi terutama dengan telah

berlakunya MEA ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Yang dijelaskan oleh Bangun (2012:231). Menurut Fathoni (2012) kedisiplinan merupakan sadar atas perlakuan mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan juga norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan digambarkan bahwa jika pekerja terbilang datang tepat waktu pada waktu yang ditentukan, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan benar, mematuhi peraturan, dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2012).

Sutrisno (2011:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam jurnal Sari (2017) diterangkan bahwa revolusi yang terjadi pada setiap kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Meski demikian disiplin kerja dan motivasi kerja juga tetap perlu ditingkatkan karena merupakan hal yang sangat penting, keduanya bertujuan untuk menjadikan penyemangat karyawan untuk melakukan kinerja yang semakin baik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manager Officer PT Samudera Krida Utama menjelaskan bahwa terdapat beberapa masalah diantaranya adalah tugas dan tanggung jawab melebihi kapasitas jabatan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pekerjaan cenderung mempengaruhi kondisi karyawan secara fisik, hal ini berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Samudera Krida Utama.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Krida Utama? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Krida Utama? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Krida Utama? Sedangkan dengan memperhatikan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Krida Utama; (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Krida Utama; (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Krida Utama.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah suatu niat dari apa yang dilakukan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan yang sedang berlaku. Kegiatan manajemen adalah untuk memberikan aturan atau rambu-rambu yang digunakan dalam organisasi. Untuk menjalankan secara teratur sebuah bentuk organisasi, sangat membutuhkan dan dapat diwujudkan hanya dalam kondisi disiplin kerja yang tinggi. Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah: (1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Motivasi

Vera dan Wahyuddin (2006:11) merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi sangatlah penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah dorongan yang akan diberikan kepada karyawan. Tolak ukur indikator motivasi ini mengacu pada teori Sunyoto (2015:11) adalah: (1) Kebutuhan fisiologikal, artinya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, (2) Kebutuhan rasa aman, artinya karyawan bekerja sungguh-sungguh agar perusahaan menjamin keselamatan kerjanya, (3) Kebutuhan sosial, artinya karyawan bekerja sungguh-sungguh karena suasana kerja yang telah dibuat menyenangkan mungkin, (4) Keinginan penghargaan, artinya karyawan melaksanakan kewajiban kerja secara sungguh-sungguh akan mendapat penghargaan yang semestinya, (5) Keinginan wawasan, artinya karyawan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kemampuan karyawan itu sendiri.

Kompensasi

Kompensasi menurut Gaol (2014:310) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya-upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan. Indikator kompensasi dijabarkan menurut Gaol (2014:317) adalah: (1) Memenuhi kebutuhan minimal, artinya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan minimalnya, (2) Dapat mengikat, artinya kompensasi yang diterima karyawan cukup sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain, (3) Dapat memotivasi, artinya kompensasi yang diterima karyawan dapat memotivasinya untuk bekerja lebih giat, (4) Adil, artinya kompensasi yang diterima karyawan adil sesuai dengan pekerjaannya, (5) Tidak bersifat statis, artinya kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan upah minimum regional (UMR).

Kinerja Karyawan

Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan. Indikator kinerja karyawan menurut Siagian (2009:244), adalah: (1) Tugas pokok, artinya karyawan mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya, (2) Pengetahuan, artinya pekerjaan karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, (3) Tugas yang kaitan, artinya karyawan mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas-tugas karyawan lainnya, (4) Kesulitan kerja, artinya karyawan mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya, (5) Langkah-langkah perbaikan, artinya karyawan mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam penentuan pencapaian tujuan sebuah organisasi, dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan.

Seseorang yang mempunyai jiwa disiplin kerja yang baik akan mencapai tujuan yang ditentukan. Hasil penilitan Suzanti dan Lizana (2016), pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sari (2017) budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Krida Utama.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memang merupakan suatu kebutuhan bagi seorang individu terutama dalam proses pencapaian suatu tujuan, oleh karenanya motivasi harus benar-benar diperhatikan oleh sebuah organisasi. Dengan pemberian motivasi maka terjadilah kemauan kerja dan jika kemauan kerja tinggi maka akan berimbas pula kepada hasil kinerja. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Thaief *et al.* (2015) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu dibuktikan dengan semua hasil hipotesis-hipotesis dan dinyatakan terbukti. Hal ini membantu meningkatkan *performance* perusahaan.

H2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Krida Utama.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memang menjadi salah satu keperluan bagi karyawan, agar karyawan merasa nyaman di perlukan sebuah kompensasi, oleh karena itu bagaimana perusahaan harus membuat kompensasi sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Saluy dan Treshia (2015) dalam penelitiannya, kompensasi dalam hal ini dinilai pada gaji karyawan sangat berperan besar untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan.

H3 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Krida Utama.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif biasa disebut dengan cara angka yang telah terhitung. Sugiyono (2011:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfungsi meneliti sebuah populasi atau sebuah sampel, untuk mengambil sampel biasanya dilakukan dengan cara acak, pengumpulan semua data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan menguji sebuah hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Samudera Krida Utama.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Sampling

Dalam pengambilan sampel dengan teknik sampling sensus yaitu mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada (Bangun, 2011:54).

Penentuan Jumlah Sampel

Data dapat berasal dari dokumen maupun keterangan responden, baik dalam bentuk statistik, atau dalam bentuk lain untuk keperluan penelitian. Menurut Sugiyono (2011:127)

sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative Sugiyono (2011:67). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Samudera Krida Utama sebanyak 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan cara penyebaran kuisioner. Metode Kuesioner yaitu dengan cara memberikan sejumlah lembar pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada para karyawan di PT Samudera Krida Utama sebagai responden, sehingga diperoleh data yang akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Samudera Krida Utama.

Skala Pengukuran

Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik (Sekaran, 2011:31). Susunan skala likert tersebut adalah sebagai berikut : (1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, (2) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, (3) Ragu (RG) dengan skor 3, (4) Setuju (S) dengan skor 4, (5) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah empat variabel terdiri dari 3 variabel bebas (*independent*) dan 1 variabel terikat (*dependent*) antara lain : (1) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: (a) Variabel Disiplin Kerja (DK), (b) Variabel Motivasi (Mt), (c) Variabel Kompensasi (Km), (2) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Variabel Kinerja Karyawan (KK).

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah bentuk kerja atas kesadaran seseorang untuk menjalankan peraturan pada perusahaan PT. Samudera Krida Utama. Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011:94) adalah: (1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Motivasi (Mt)

Motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada karyawan PT. Samudera Krida Utama. Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Sunyoto (2015:11) adalah: (1) Kebutuhan fisiologikal, artinya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, (2) Kebutuhan rasa aman, artinya karyawan melaksanakan dengan bagus karena perusahaan menjamin hak atas keselamatan pekerja, (3) Kebutuhan sosial, artinya karyawan bekerja dengan baik karena suasana lingkungan kerja yang nyaman, (4) Kebutuhan penghargaan, artinya karyawan bekerja dengan baik agar dapat dipromosikan atau naik

jabatan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri, artinya karyawan bekerja dengan baik untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Kompensasi (Km)

Kompensasi merupakan segala bentuk sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan. Indikator kompensasi menurut Gaol (2014:317) adalah: (1) Memenuhi kebutuhan minimal, artinya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan minimalnya, (2) Dapat mengikat, artinya kompensasi yang diterima karyawan cukup sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain, (3) Dapat memotivasi, artinya kompensasi yang diterima karyawan dapat memotivasinya untuk bekerja lebih giat, (4) Adil, artinya kompensasi yang diterima karyawan adil sesuai dengan pekerjaannya, (5) Tidak bersifat statis, artinya kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan upah minimum regional (UMR).

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini menurut Siagian (2009:244) adalah: (1) Tugas pokok, artinya karyawan mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya, (2) Pengetahuan, artinya pekerjaan karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, (3) Tugas yang kaitan, artinya karyawan mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas-tugas karyawan lainnya, (4) Kesulitan kerja, artinya karyawan mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya, (5) Langkah-langkah perbaikan, artinya karyawan mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif dan model regresi linier berganda. Dalam upaya mengolah data guna menarik suatu kesimpulan atas penelitian maka menggunakan bantuan aplikasi komputer melalui program SPSS 24 for Windows.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) = jumlah konstruk - 2. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*) > rtabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2009:135).

Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2009:135).

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu kualitas disiplin kerja (DK), Motivasi (Mt) dan kompensasi (Km) terhadap kinerja karyawan (KK).

Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$KK = a + b_1 DK + b_2 Mt + b_3 Km + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	: Koefisien Regresi
DK	: Disiplin Kerja
MT	: Motivasi
KM	: Kompensasi
e	: <i>error disturbances</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2009:148). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2009:145). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009:157). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*standarized*.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

Uji F

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2008:300). Model *Goodness of Fit* yang dapat dilihat dari nilai uji F (*analysis of variance (ANOVA)*) (Ghozali, 2009:97). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model dapat di nyatakan layak apabila nilai probabilitasnya < 0,05 atau dinyatakan tidak layak apabila nilai probabilitas > 0,05.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (Uji R²)

Koefisien determinasi berganda (R²) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau besarnya sumbangan secara keseluruhan dari variabel bebas (Disiplin Kerja, Motivasi,

dan Kompensasi) terhadap variabel terikat dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui keseluruhan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t signifikan dengan taraf nyata 95%. Penelitian ini menggunakan probabilitas taraf nyata 95% atau $\alpha=0.05$ sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu dengan kriteria jika t signifikan $< \alpha = 0.05$ maka dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika t signifikan $> \alpha = 0,05$ maka dapat dikatan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas, pada penelitian ini seperti yang nampak pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r- Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,923	0,300	Valid
	DK2	0,841	0,300	Valid
	DK3	0,895	0,300	Valid
	DK4	0,925	0,300	Valid
	DK5	0,956	0,300	Valid
Motivasi (Mt)	Mt1	0,919	0,300	Valid
	Mt2	0,364	0,300	Valid
	Mt3	0,872	0,300	Valid
	Mt4	0,917	0,300	Valid
	Mt5	0,787	0,300	Valid
Kompensasi (Km)	Km1	0,701	0,300	Valid
	Km2	0,946	0,300	Valid
	Km3	0,948	0,300	Valid
	Km4	0,911	0,300	Valid
	Km5	0,752	0,300	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,859	0,300	Valid
	KK2	0,905	0,300	Valid
	KK3	0,879	0,300	Valid
	KK4	0,940	0,300	Valid
	KK5	0,872	0,300	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari 0,300.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas, pada penelitian ini seperti yang nampak pada Tabel 2.

$$KK = -0,013 + 0,697DK + 0,165Mt + 0,154Km + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta sebesar -0,013, artinya jika disiplin kerja, motivasi dan kompensasi tidak ada atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,013, (2) β_1 (nilai koefisien regresi disiplin kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat, (3) β_2 (nilai koefisien regresi motivasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila motivasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat, (4) β_3 (nilai koefisien regresi kompensasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila kompensasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan juga meningkat.

Uji Kelayakan Model

Uji Goodness of Fit

Hasil dari *goodness of fit*, pada penelitian ini seperti yang nampak pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.807	3	24.269	3043.27	.000 ^a
	Residual	0.766	96	.008		
	Total	73.573	99			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pengujian pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai uji F dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah (0,05) sebesar 3043,27. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Hasil dari koefisien determinasi berganda, pada penelitian ini seperti yang nampak pada Tabel 6.

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.989	.08930

a. Predictors: (Constant), Dk, Mt, Km

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pengujian pada Tabel 6, didapat hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,995. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,990 atau 99%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi adalah sebesar 99%, sedangkan sisanya 1% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, pada penelitian ini seperti yang nampak pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
Disiplin Kerja (DK)	15,576	0,000
Motivasi (Mt)	3,855	0,000
Kompensasi (Km)	3,822	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel diatas, maka hasil pengujian memberikan pengertian bahwa : (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima, (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima, (3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tabel 7, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kompensasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil output dengan menggunakan program SPSS 24 diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja 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 disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan arti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan catatan bahwa jika seorang karyawan memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang baik maka kinerjanya pun juga akan meningkat menjadi jauh lebih baik. Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Saluy dan Treshia (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE) dengan hasil penelitian motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang membedakan dalam penelitian ini adalah objek penelitian.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil output dengan menggunakan program SPSS 24 diatas menunjukkan bahwa motivasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan arti dengan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan tinggi. Dalam hal ini motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka setiap karyawan akan menjalankan dan menyelesaikan setiap pekerjaan dan tugasnya dengan penuh semangat dan dengan target

hasil kerja yang baik. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sutrisno *et al.* (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil output dengan menggunakan program SPSS 24 diatas menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan arti apabila kompensasi dalam suatu perusahaan diberikan dengan standar yang baik dan memuaskan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pencapaian kinerja karyawan, kompensasi yang baik dan dengan standar yang baik pula memiliki peran dalam membuat karyawan bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam mencapai target hasil kerja yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Thaief *et al.* (2015) dengan judul *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Dapat disimpulkan bahwan pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Krida Utama, yang artinya bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka dengan mudah karyawan akan mencapai kinerja karyawan yang baik pula. (2) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Krida Utama, yang artinya apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan mampu mencapai kinerja karyawan yang baik. (3) Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Krida Utama, yang artinya dengan pemberian kompensasi yang baik dengan standar kompensasi yang baik pula mampu memacu semangat karyawan dalam mencapai kinerja karyawan yang baik.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki keterbatasan sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya mengambil sampel pada PT. Samudera Krida Utama, sehingga hasil penelitian dapat dikembangkan lagi menjadi lingkup yang lebih luas lagi yaitu pada seluruh karyawan Utama Grup. (2) Penelitian ini hanya meneliti disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Samudera Krida Utama. Misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan industrial, dan lain-lain..

Saran

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan maka saran yang bisa diberikan sebagai berikut: (1) Pihak perusahaan diharapkan meningkatkan disiplin kerja dengan meningkatkan ketegasan dalam memberikan sanksi pada setiap pelanggaran yang dilakukan karyawan dan dengan melakukan penerapan peraturan yang lebih baik sehingga setiap karyawan bisa bekerja dengan lebih disiplin (2) Pihak perusahaan diharapkan terus memberikan dan meningkatkan motivasi karyawan dengan pemberian penghargaan dan jenjang karir pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga

setiap karyawan akan terus bersemangat dalam bekerja. (3) Pihak perusahaan diharapkan terus memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawan dan meningkatkannya dengan lebih baik agar setiap karyawan mampu merasa sangat dihargai atas semua pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dengan baik sehingga setiap karyawan mampu lebih bersemangat dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. (4) Dalam penelitian ini hanya membahas tiga variabel independen yang mempengaruhi variabel dependennya, mungkin dengan penelitian selanjutnya variabel independennya lebih diperbanyak atau mencari variabel independen lainnya dan menggunakan objek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemmen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2011. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5 Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Fathoni, A. 2012. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ferdinand, 2008. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Revisi. Semarang.
- Gaol, L.J. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kompas Gramedia. Jakarta
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 4 Jilid 1. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Jilid 3. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Saluy, A.B., dan Y. Treshia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan PT IE). *Jurnal Management*. 1(1): 56-57.
- Sari, N. N. P. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1(1): 7-15.
- Sekaran, U. 2011. *Research Methods for Business* Edisi 1 dan 2 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Edisi 2 Jilid 3. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Jilid 2. Cetakan Pertama. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Edisi 1 Jilid 1. Afabeta. Bandung.
- Sutrisno., A. Fathoni., dan M. M. Minarsih. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*. 2(2): 3-11.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jilid 3. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suzanti dan W. Lisana. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Petani Dalam Penerapan Pertanian Padi Organik Di Desa Sukorejo Kecamatan Sambirejo Kabupaten Sragen. *Jurnal Management*. 2(2): 17-18.
- Thaief, I., A. Baharuddin., dan M. S. Idrus. 2015. Effect Of Training, Compensation And Work Discipline Against Employee Job Performanc (Studies in The Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Journal Management*. 7(11): 4-11.

Vera, P., dan M. Wahyuddin. 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Daerah Air Minum Surakarta. *Jurnal Data Saing* 4(2): 135-14.