

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. CEMARA PRODUCTION SURABAYA**

Alfian Amidhan Akbar
alfianamidhanmmm@gmail.com
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out and to test the influence of compensation, motivation, and work discipline variables to the employees' performance at CV. Cemara Production Surabaya. The population is all employees of CV. Cemara Production Surabaya and 50 respondents have been selected as samples. The data analysis technique has been done by using multiple linear regressions to calculate the amount of coefficient regressions in order to show the great influence of compensation, motivation, and work discipline variables to the employees' performance. Meanwhile, the goodness of fit (F test) is used to test the model feasibility in the research. The result of F test shows that the regressions model can be used to predict the employees' performance; the results of goodness of fit test (F test) shows that this research is feasible to be studied. The result of t test shows that the compensation has significant and positive influence to the performance; work motivation has positive influence to the employees' performance, and work discipline has significant and positive influence to the employees' performance at CV. Cemara Production Surabaya. Meanwhile, the compensation variable has dominant influence to the employees' performance at CV. Cemara Production Surabaya.

Keywords: Compensation, Motivation, Discipline, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cemara Production Surabaya dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji *goodness of fit* (Uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, dari hasil uji *goodness of fit* (uji F) menunjukkan bahwa penelitian ini layak untuk diteliti. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penerapan disiplin kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki rumusan masalah apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production, apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production, apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production, dan manakah diantara variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production di Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production, dan untuk mengetahui manakah diantara variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production di Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian dari integral untuk berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang turut serta dalam menentukan keberhasilan manajemen perusahaan secara keseluruhan, utamanya dalam mengantarkan karyawan mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pandangan dan pemahaman tentang konsep kompensasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, utamanya berdasarkan hasil kajian ilmiah yang dilakukan oleh

pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai.

Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi itu terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. Kompensasi juga merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Ada 3 jenis kompensasi yang di berikan perusahaan, yaitu : a) Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham), b) Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat paker, c) Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Indikator Kompensasi

Kompensasi yang di kemukakan oleh Umar, (2008: 16) adalah : 1) Gaji, Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. 2) Insentif, Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. 3) Bonus, Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. 4) Upah, Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja. 5) Asuransi, Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Motivasi

Perilaku manusia sebernarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut beberapa penulis juga dapat diperoleh bahwa definisi motivasi adalah sebagai berikut : a) Menurut Kreitner dan Angelo, (2008: 210). Motivasi kerja adalah kumpulan proses psikologis yang meyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan, b) Menurut Colquitt, et al (2009: 178). Motivasi kerja adalah suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seseorang karyawan, yang mendorong usaha kerja, dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas maka dapat di simpulkan bahwa motivasi timbul dari diri seseorang iu sendiri, untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan olrh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuanya.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2008: 149) : “ada 2 jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif”. 1) Motivasi Positif, Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah pada mereka yang berproduktivitasnya di atas roduktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senangmenerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah: a)Material Incentive, Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat memanalisis pengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya, b) Non Material Incentive, Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang. 2) Motivasi Negatif, Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik”.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Hasibuan, (2008: 150).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2008: 123) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial ialah kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui ingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu : a) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya, b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja, c) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, d) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja, d) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Displin Kerja

Di dalam suatu organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan, (2009: 125) Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Sementara Menurut Hasibuan, (2007: 193). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2009: 129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif. A) Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. B) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengatuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tidak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2011: 210) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya : 1) Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2) Teladan pimpinan, Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. 3) Balas jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. 4) Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. 5) Waskat, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. 6) Sanksi hukuman, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. 7) Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. 8) Hubungan kemanusiaan, Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses Nurlaila, (2010: 71). menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Luthans, (2005: 165).

Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Menurut Moehariono, (2009: 106) faktor-faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri atas empat aspek, yakni sebagai berikut: 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan beberapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset, dan lain-lain. 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tunduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya

baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan. 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, kemitraan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen. 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

Jadi penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan penilaian kerja sangat penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kerja. Dalam persaingan global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa mendatang.

Indikator kinerja

Menurut Prawirosentono, (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu : a) Efektifitas, Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan, b) Tanggung jawab, Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang, c) Displin, Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia kerja, d) Inisiatif, Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Ramadhan, S. (2014), Meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT SARIMODE FASHINDO ADIPERKASA. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan yang bekerja di PT SARIMODE FASHINDO ADIPERKASA. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dan hasil lainnya bahwa variabel motivasi kerja juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SARIMODE FASHINDO ADIPERKASA. Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang, yaitu sama-sama menggunakan variabel x yang sama dan variabel y yang sama, namun objek yang diteliti berbeda, metode yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan survei sedangkan peneliti sekarang menggunakan kuisisioner dan yang terakhir perbedaan tahun penelitian. 2) Supriantono, H. (2014), Meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode Kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012: 12). Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya. Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang, yaitu sama-sama menggunakan variabel x yang sama dan variabel y yang sama, metode yang digunakan peneliti terdahulu dan peneliti sekarang sama menggunakan kuisisioner. Perbedaannya adalah objek yang diteliti berbeda, dan yang terakhir perbedaan ada di tahun penelitian. 3) Arsyenda (2013), Meneliti

tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan yang bekerja di BAPPEDA kota Malang. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik regresi berganda (*multiple regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA Kota Malang. Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang, yaitu sama-sama menggunakan variabel x yang sama dan variabel y yang sama, metode yang digunakan penelitian terdahulu dan peneliti sekarang adalah sama menggunakan metode kuisisioner. Perbedaan ada di objek penelitian yang berbeda dan tahun yang diteliti berbeda.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono, (2012: 99). Hipotesis akan masih di uji kebenarannya dengan menggunakan data-data yang paling berguna untuk memberikan kebenaran dari pada hipotesis itu sendiri.

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai pendugaan sementara dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Cemara Production di Surabaya. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Cemara Production di Surabaya. 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Cemara Production di Surabaya. 4) Salah satu variabel bebas ada yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi dan Sampel Penelitian

Berdasarkan jenis riset, penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian ini mengukur pengaruh variable kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono, (2012: 09) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi 100 karyawan CV. Cemara Production.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono, (2012: 120) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin (Umar, 2008: 78)

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden ($n = 50$). Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik sample random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012: 122).

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap objek

yang diteliti, dalam hal ini karyawan CV. Cemara Production. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di bagi kan kepada responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Kuisioner disusun untuk mendapatkan data informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja di CV. Cemara Production.

Dalam kuisioner ini, skor diukur dengan menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut : 1) Sangat Setuju (SS) = 5, 2) Setuju (S) = 4, 3) Netral (N) = 3, 4) Tidak Setuju (TS) = 2, 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

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 (Sugiyono, 2012: 331). Tahap analisis data dilakukan sebagai berikut :

Uji Validitas dan Uji Realibitas

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011: 45). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang bilai signifikannya lebih kecil 10% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, 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 (Ghozali, 2011: 133).

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan. Untuk mengelompokkan jawaban responden terhadap masing-masing kriteria (skala 1 sampai 5) akan digunakan skor rata-rata (Umar, 2008: 80).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (independen). 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 (Ghozali, 2011: 105).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2011: 139), 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. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan dari data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan 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 ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *studentized*. Dasar analisis adalah: 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2011: 24) 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 (Ghozali, 2011: 214). Dasar pengambilan keputusan : 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Goodness Of Fit

Uji *Goodness Of Fit* (uji kelayakan modal) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *Goodness Of Fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 97-98), kriteria pengujian : a) $P\text{-value} < 0.05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian, b) $P\text{-value} > 0.05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Analisis Regresi

Analisis Korelasi (R^2)

Analisis korelasi (R) adalah korelasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Adapun korelasi (R) rentang nilainya adalah 0 dan 1, dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2012: 242) : 1)

Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah. 2) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (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 atau simultan (Ghozali, 2011: 97).

Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto, (2011: 105), analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) 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 : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghadap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011: 98). Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 10% dengan derajat kebebasan yaitu $df = (n-k-1)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. 1) Adapun hipotesisnya yaitu : $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, Yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, Yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. 2) Kriteria Uji : Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (KS_1, MK_2 , dan DK_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (KJ) = hipotesis diterima. Jika t hitung $<$ t tabel ($\alpha, n - k$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (KS_1, MK_2 , dan DK_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (KJ) = hipotesis ditolak.

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang di dapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut : a) Jika signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima, b) Jika signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis koefisien determinasi parsial adalah digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. langkah-langkah pengujian apabila r^2 berada antara 0 dan 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$), berarti : 1) Pengaruh kuat apabila $r^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar nilai r^2), artinya bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat dimana model pendekatan yang digunakan adalah tepat. 2) Pengaruh lemah apabila r^2 mendekati 0 (sampai kecil nilai r^2), artinya bahwa pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat hampir dikatakan tidak ada.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan Program SPSS menunjukkan bahwa semua aspek indikator dari kompensasi (KO), motivasi kerja (MK1), disiplin kerja (DK2), dan kinerja karyawan (KK) mempunyai nilai sig < α (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat *representatif* dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliable*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independen*). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Nilai Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.992
	Motivasi Kerja	.993
	Disiplin Kerja	.991

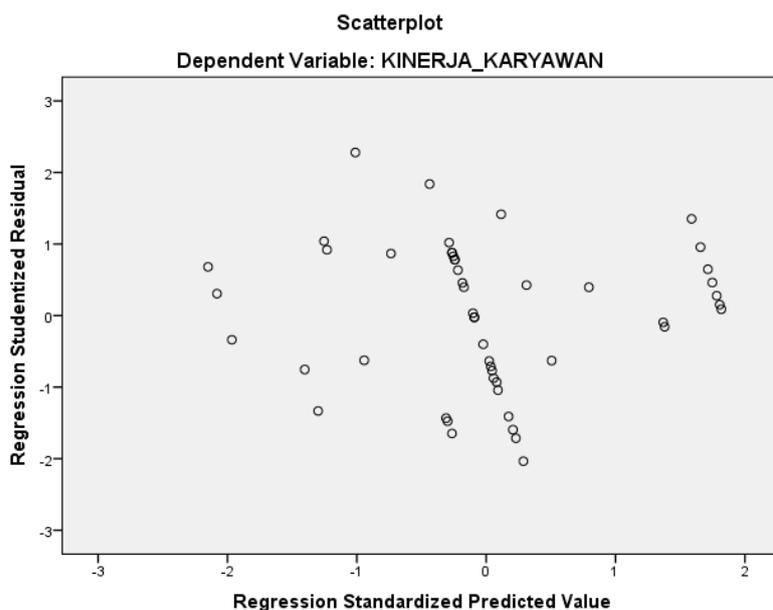
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Pada Tabel 1, hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF pada semua variabel kurang dari nilai 10, sedangkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel berkisar mendekati 1 yang artinya nilai variabel-variabel tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinier (Ghozali, 2011: 105).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011: 139). Grafik pengujian Heteroskedastisitas dapat dijelaskan pada Gambar berikut ini:



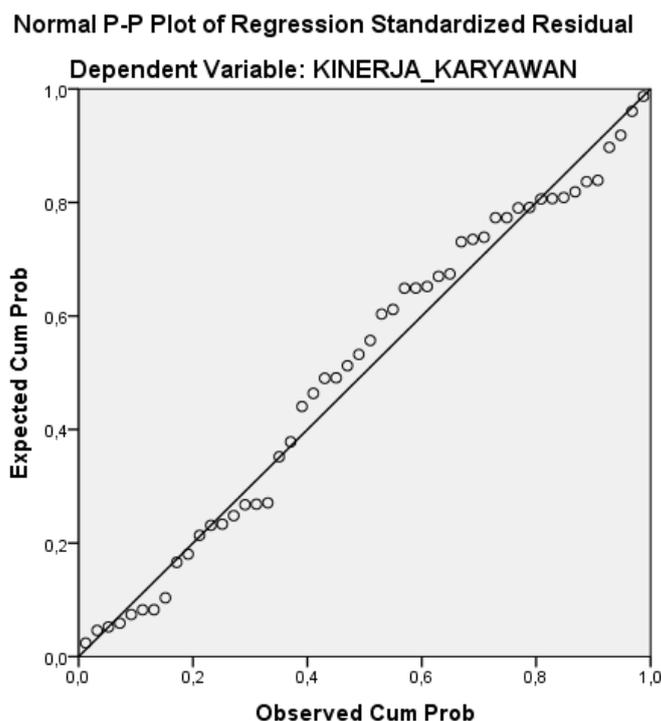
Heteroskedaktisitas pada Regresi Linier Berganda
Gambar 1

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedaktisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 214). Grafik normalitas tersebut disajikan dalam Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Grafik Pengujian Uji Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Dari hasil ke tiga asumsi klasik tersebut di atas yang telah dilakukan maka uji regresi linier dapat dilakukan dan memenuhi kelayakan untuk melanjutkan pada proses pengolahan data. Dalam pengolahan data digunakan program komputer statistika SPSS 21. Hasil print out data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness Of Fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *Goodness Of Fit* dapat diukur dari nilai statistik F (Ghozali, 2011: 97). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah motivasi kerjadan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil Nilai Uji F dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Perhitungan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210,566	3	70,189	434,312	,000 ^b
Residual	7,434	46	,162		
Total	218,000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant),DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 434,312 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan di CV. Cemara Production Surabaya.

Regresi

Analisis Koefisien Determinasi (R)

Analisis koefisien determinasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Adapun Korelasi (R) rentang nilainya adalah 0 dan 1 (Sugiyono, 2012: 242). Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,964	,40201

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui keeratan hubungan antara variabel bebas kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya dari nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,983, ini menunjukkan pengaruh antara variabel bebas dalam hal ini (kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya adalah sangat kuat, karena nilai koefisien korelasi (R) di atas 0,05.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

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 karyawan secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011: 97).

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai *adjusted* R² sebesar 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 96,6% variasi dari kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja sisanya sebesar 3,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain di luar variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel dalam model penelitian yaitu motivasi kerja, dan disiplin kerjaterhadap kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya Data yang diperoleh dari hasil tanggapan/jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 21 dengan teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	KOMPENSASI	,787	,022	,968
	MOTIVASI_KERJA	,071	,021	,093
	DISIPLIN_KERJA	,048	,021	,063

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 4, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$KJ = 0,787KO + 0,071MK + 0,048DK$$

Dari fungsi regresi linier berganda dari variabel bebas: motivasi dan disiplin kerja adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

1) Koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,787, menunjukkan arah hubungan positif searah antara kompensasi dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi kerja karyawan yang dimiliki oleh CV. Cemara Production Surabaya, maka kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya juga akan semakin meningkat.

2) Koefisien regresi motivasi kerja (b_2) sebesar 0,071, menunjukkan arah hubungan positif searah antara motivasi kerja dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan yang dimiliki oleh CV. Cemara Production Surabaya, maka kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya juga akan semakin meningkat.

3) Koefisien regresi disiplin kerja (b_3) sebesar 0,048, menunjukkan arah hubungan positif searah antara disiplin kerja dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan yang dimiliki oleh CV. Cemara Production Surabaya, maka kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya juga akan semakin meningkat.

Dari keterangan di atas variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja menunjukkan hubungan positif searah dengan kinerja karyawan, sehingga kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 20 didapat hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Perolehan Uji t dan Tingkat Signifikan

Variabel	t _{hitung}	Sig	(α)	Keterangan
Kompensasi	35.341	.000	0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	3.388	.001	0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	2.296	.026	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Pada Tabel 5 diperoleh hasil perhitungan nilai t_{hitung} beserta tingkat sig dengan penjelasan sebagai berikut: a) Uji t pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Untuk Kompensasi berdasarkan pada Tabel 19 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 35,341 dengan sig $0,000 < (\alpha) 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,000 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production Surabaya terbukti. b) Uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk motivasi kerja berdasarkan pada Tabel 19 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,388 dengan sig $0,000 < (\alpha) 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,001 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production Surabaya terbukti. c) Uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, Untuk kepuasan kerja berdasarkan pada Tabel 19 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,296 dengan sig $0,009 < (\alpha) 0,05$ atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,026 maka H_0 berhasil ditolak berarti bahwa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya terbukti.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah dari variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Cemara Production Surabaya.

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Variabel	R	r ²
Kompensasi	0,982	0,964
Motivasi kerja	0,447	0,199
Disiplin kerja	0,321	0,103

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Dari korelasi parsial diatas maka dapat diperoleh koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut: 1) Koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 0,964 hal ini berarti 96,4% yang menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya. 2) Koefisien determinasi variabel motivasi kerja sebesar 0,199 hal ini berarti 19,9% yang menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya. 3) Koefisien determinasi parsial variabel disiplin kerja sebesar 0,103 hal ini berarti 10,3%

yang menunjukkan sangat kecilnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Cemara Production Surabaya.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan 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%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka bisa dijelaskan kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut: 1) Berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 434.312 dengan sig sebesar 0.000 dengan simpulan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,964 atau sebesar 96,4% 3) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,199 atau sebesar 19,9% 4) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh parsial sebesar 0,103 atau sebesar 10,3% 5) Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah kompensasi dibandingkan variabel lainnya, karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0.964.

Saran

Keterbatasan utama yang terdapat dalam penelitian ini adalah Penelitian difokuskan pada pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dibatasi pada bagaimana perusahaan dapat menciptakan kinerja yang baik dengan mengukur melalui 7 tindakan yaitu Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi, Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan, Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja, Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian, Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas, Mempertimbangkan penggunaan sumber daya, Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan (Wibowo, 2009: 320). Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti usia, masa kerja, job embeddedness, budaya organisasi, loyalitas kerja dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kinerja karyawan mencapai kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyenda, Y. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Colquitt, Lepine dan Wesson. 2009. *Organizational behaviour*. McGraw Hill International Edition. New York
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Kreitner, R, dan K. Angelo. 2008. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill. New York.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill. New York.
- Mangkunegara A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia I*. Penerbit LepKhair. Ternate.
- Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Ramadhan, S. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. CAPS. Yogyakarta.
- Supriantono, H. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.