

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sarah Resti Desiawandini

sarahrhedessy@gmail.com

Siti Rokhmi Fuadati

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRAC

This research is meant to examine and analyze the influence of motivation, compensation, and work discipline to the employees' performance. The population of this research is used employees at PT Kurnia Jedine Sejahtera Surabaya who is actively work. The sample collection has been done by issuing questionnaire to the 100 respondents. The data analysis of this research has been done by using SPSS 21 version, and the examination data has been done by using validity test, reliability test with alpha Cronbach. The classic assumption and multiple linear regressions analysis is used to examine and prove the research hypothesis. The result of this research shows that model reliability test indicates that the variables of motivation, compensation, and work discipline give significant influence to the employees' performance. The coefficient determination (R_{square}) shows that it has big contribution. Meanwhile, the partial test shows that the motivation variable gives positive and significant influence to the employee performance. Compensation gives positive and significant influence to the employees' performance. Work discipline gives positive and significant influence to the employees' performance. The variable which has dominant influence is compensation variable it supported with its biggest partial coefficient determination compare with variable of motivation and work discipline.

Keywords: Motivation, compensation, work discipline, employees performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera Surabaya yang masih aktif bekerja. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 100 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan uji koefisien determinasi (R_{square}) yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi yang cukup besar. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel kompensasi didukung dengan koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel motivasi dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi, kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menurut Gaol (2014:273) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di suatu organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai

kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja. Perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja, (Handoko, 2010:155). Pemberian kompensasi merupakan hal penting buat karyawan dan perusahaan, disamping memenuhi kebutuhan hidup karyawan sebagai imbalan yang diberikan bagi perusahaan pemberian upah merupakan suatu penghargaan yang berpengaruh pada tingkah laku atau perilaku karyawan dalam bekerja. Untuk itu, pemberian kompensasi bukan saja menguntungkan pihak karyawan, namun pihak perusahaan yang akan memperoleh karyawan yang memberikan kontribusi kepada perusahaan, bekerja dengan tekun serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memperhatikan tingkat kompensasi yang sesuai bagi karyawan tentunya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, disamping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Penelitian mengenai pemberian motivasi, kompensasi dan penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan perlu dilakukan, agar perusahaan dapat mengetahui dengan jelas efektifitas kebijakan-kebijakan di bidang sumber daya manusia yang telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu agar perusahaan dapat memperbaiki kebijakan yang kurang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, serta meningkatkan dan mengkombinasikan cara-cara baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera? 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera?. Tujuan penelitian ini sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera. Objek penelitian adalah PT Kurnia Jedine Sejahtera dan penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan Februari 2018.

TINJAUAN TEORETIS

Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Sunyoto (2015:10) adalah suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sopiha (2008:170) mendefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil dan tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung, kompensasi langsung meliputi: gaji, upah, dan upah insentif sedangkan kompensasi tak langsung meliputi kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2010:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Mangkunegara (2009:83) mendefinisikan kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Berdasarkan pemaparan teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan transportasi, dan bonus baik diberikan secara langsung maupun tak langsung oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai atas balas jasa hasil kerja.

Disiplin Kerja

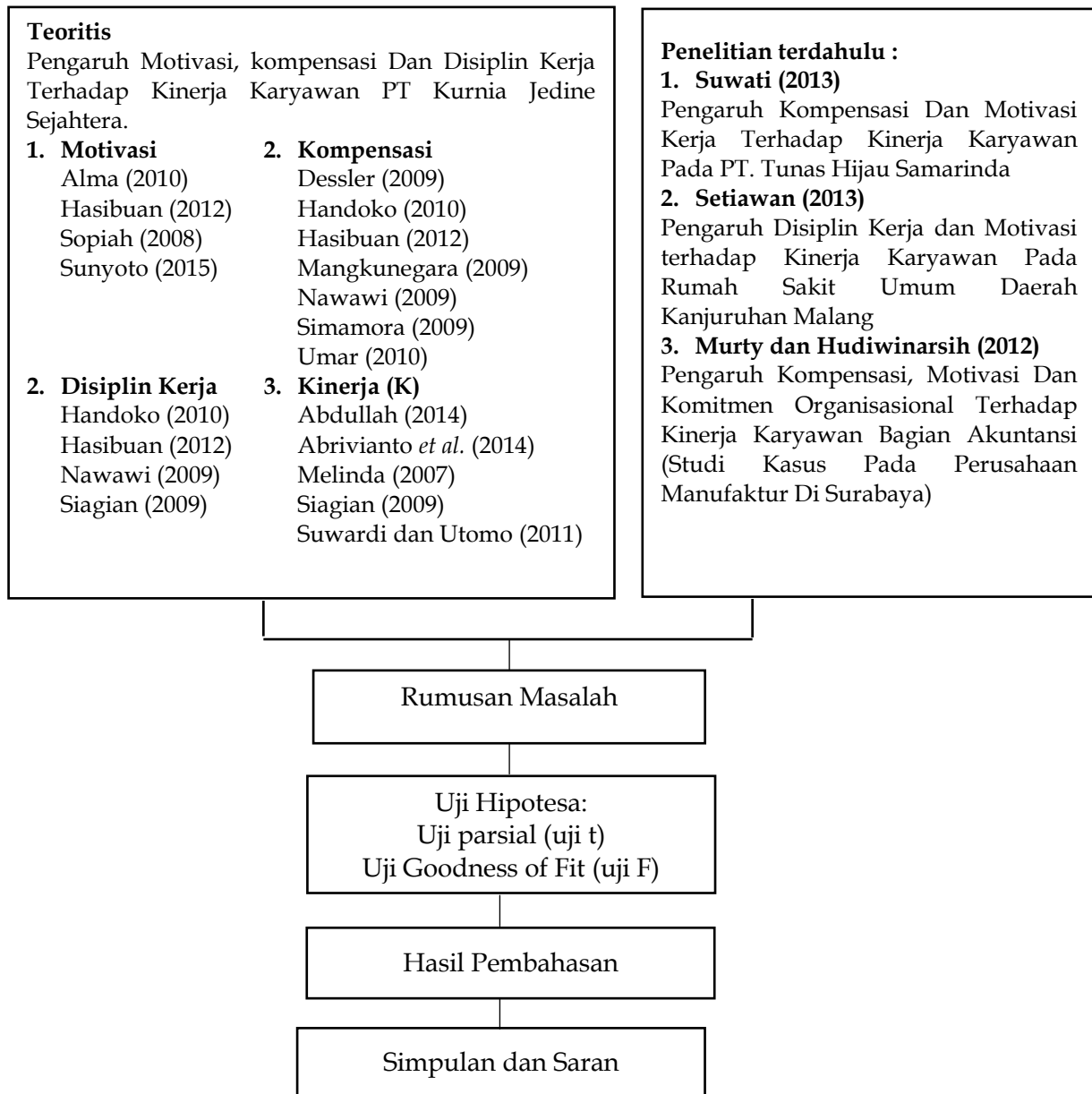
Disiplin kerja menurut Nawawi (2009: 330) adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepiantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Sedangkan pendisiplinan karyawan menurut Siagian (2009:305) dapat diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya. Disiplin kerja menurut Handoko (2010: 208) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Untuk mengefektifkan suatu organisasi sangat membutuhkan dan hanya dapat diwujudkan dalam kondisi disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Suwardi dan Utomo (2011) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai atau karyawan. Kinerja menurut Abrivianto *et al.* (2014) adalah seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi untuk ditampilkan oleh individu. Pengertian penilaian kinerja menurut Melinda (2007:115) merupakan sistem formal yang dilaksanakan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja individu. Sistem penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem yang merupakan proses sistematis dan rutin untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia serta memberikan umpan balik untuk perencanaan kinerja sumber daya manusia yang akan datang.

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan Uraian diatas dan tinjauan teoretis yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini disajikan gambar rerangka pemikiran penelitian terlihat pada Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan bagian dari langkah dalam suatu penelitian. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesisi. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan Sugiyono (2009:64) seperti dibawah ini yaitu :

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera.

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera.

METODA PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus oleh Umar (2010:146) yaitu:

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

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:38). Variabel penelitian ini terdiri atas 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang diuraikan sebagai berikut:

Variabel Bebas Motivasi (Motv)

Motivasi merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku karyawan agar mengarah pada pencapaiannya tujuan perusahaan. Untuk mengukur motivasi kerja. Hasibuan (2012:143) menyatakan indikator motivasi dapat diukur antara lain sebagai berikut: a) Upah, yaitu karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik karena upah atau gaji yang diberikan perusahaan sesuai. b) Kesempatan untuk maju, yaitu karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik karena ada kesempatan untuk naik jabatan. Pengakuan sebagai individu, yaitu karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik agar diakui di masyarakat. c) Keamanan kerja, yaitu karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik karena keamanan kerjanya terjamin. d) Tempat kerja yang baik, yaitu karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik karena lingkungan kerja yang kondusif. e) Penerimaan oleh kelompok, yaitu karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang baik dengan karyawan yang lain. f) Perlakuan yang wajar, yaitu karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik karena pimpinan memperlakukannya sama dengan karyawan yang lain. g) Pengakuan atas prestasi, yaitu karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik karena pimpinan memberikan penghargaan atas prestasinya.

Variabel bebas Kompensasi (Komp)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh PT Kurnia Jedine Sejahtera kepada para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi (Handoko, 2010: 155) antara lain: a) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*). b) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya. c) Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif). d) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Variabel bebas Disiplin Kerja (Dk)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2010: 208) Indikator disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Prosedur kerja jelas, yaitu adanya prosedur kerja yang jelas di perusahaan untuk menghindari penyelewengan. b) Peraturan tertulis, yaitu adanya peraturan tertulis mengenai berbagai tindakan yang tidak boleh dilakukan karyawan. c) Pemasangan tanda larangan, yaitu adanya tanda larangan di tempat tertentu untuk hal-hal yang benar-benar tidak boleh dilakukan oleh karyawan. d) Pemberian peringatan, yaitu adanya pemberian peringatan bila karyawan melakukan kesalahan. e) Pemberian skorsing, yaitu adanya hukuman berupa skorsing bila karyawan melakukan kesalahan agak berat. f) Pemecatan, yaitu adanya pemecatan bila karyawan melakukan pelanggaran berat

Variabel terikat Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang karyawan. Menurut Siagian (2009:244) menjelaskan indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari: a) Tugas pokok, yaitu karyawan mengetahui tugas pokok pekerjaannya. b) Pengetahuan dan keterampilan, yaitu karyawan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh pekerjaannya. c) Tugas yang berkaitan, yaitu karyawan mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas-tugas karyawan yang lain. d) Kesulitan kerja, yaitu karyawan mengerti kesulitan yang dihadapi dalam tugasnya. f) Langkah perbaikan, yaitu karyawan mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya

Jenis dan Sumber Data

Data dapat berasal dari dokumen maupun keterangan responden, baik dalam bentuk statistik, atau dalam bentuk lain untuk keperluan penelitian. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi. Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: 1) Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden. 2) Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dokumen PT Kurnia Jedine Sejahtera.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pernyataan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner adalah tertutup sehingga responden tinggal melingkari atau memberi tanda silang pada jawaban yang dipilih dalam bentuk skala yaitu skala likert. Skala likert menurut Darmadi (2011:106) adalah skala yang digunakan untuk menilai sikap atau tingkah laku. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Sangat Setuju (5); 2) Setuju (4) ; 3) Cukup Setuju (3); 4) Tidak Setuju (2); 5) Sangat Tidak Setuju

Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2013:52) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, kemudian membandingkan dengan angka 0,3. Menurut Sugiyono (2011:134), jika korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2013:47) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier sederhana menurut Ghazali (2013:77) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi (Motv), kompensasi (Komps) dan disiplin kerja (Dk) terhadap kinerja karyawan (KK). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 \text{Motv} + \beta_2 \text{Komps} + \beta_3 \text{Dk} + e$$

Uji Goodness of Fit

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda yang dihasilkan dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian uji F menurut Ghazali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi layak digunakan untuk analisis berikutnya. Sedangkan jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi tidak layak digunakan untuk analisis berikutnya.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghazali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi (Motv), kompensasi (Komps) dan disiplin kerja (Dk) terhadap kinerja karyawan (KK). Kriteria pengujian uji t menurut Ghazali (2013:98) adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut: Jika nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan, sedangkan jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Karakteristik Responden

Hasil penelitian terhadap 100 responden karyawan mengenai motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera dapat diketahui pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase(%)
Pria	48	48,0%
Wanita	52	52,0%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera diperoleh responden terbanyak adalah jenis kelamin wanita sebanyak 52 responden dengan prosentase sebesar 52%, sedangkan sisanya sebanyak 48 responden dengan prosentase 48%

adalah karyawan yang berjenis kelamin pria. Sedangkan gambaran umum responden pada penelitian ini berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Prosentase(%)
21-31 Tahun	38	38,0%
32-42 Tahun	32	32,0%
> 43 Tahun	30	30,0%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera diperoleh responden terbanyak dengan usia antara 21 s/d 35 Tahun sebanyak 38 karyawan dengan prosentase sebesar 38,0%, selanjutnya usia 32 s/d 42 Tahun sebanyak 32 dengan prosentase sebesar 32,0%. Sedangkan sisanya sebanyak 30 karyawan dengan prosentase sebesar 30,0% pada usia diatas 43 Tahun. Sedangkan gambaran umum responden pada penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SLTA/Diploma	15	15,0%
Sarjana (S1)	68	68,0%
Sarjana (S2)	17	17,0%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera diperoleh responden terbanyak dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 68 karyawan dengan prosentase sebesar 68,0%, selanjutnya tingkat pendidikan Sarjana (S2) sebanyak 17 dengan prosentase sebesar 17%. Sedangkan sisanya sebanyak 15 karyawan dengan prosentase sebesar 15,0% dengan tingkat pendidikan SMA atau Diploma. Sedangkan gambaran umum responden pada penelitian ini berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
3 - 5 Tahun	22	22,0%
6 - 9 Tahun	38	38,0%
> 6 Tahun	40	40,0%
Total	100	100%

Sumber: data primer diolah, 2017

Pada tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera diperoleh responden terbanyak dengan lama bekerja diatas 6 tahun sebanyak 40 karyawan dengan prosentase sebesar 40,0%, selanjutnya lama bekerja diantara 6-9 tahun sebanyak 38 dengan prosentase sebesar 38,0%. Sedangkan sisanya diantara 3-5 tahun sebanyak 22 karyawan dengan prosentase sebesar 22,0%.

Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan tanggapan dari 100 responden berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera. Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 5
Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
4,20 < x ≤ 5,00	Sangat Setuju	5
3,40 < x ≤ 4,20	Setuju	4
2,60 < x ≤ 3,40	Cukup setuju	3
1,80 < x ≤ 2,60	Tidak Setuju	2
1,00 < x ≤ 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Umar (2008:80)

Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Motivasi

Merupakan tanggapan responden yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek motivasi dapat diungkap sebagai berikut :

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Motivasi

No.	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		SKS	KS	CS	S	SS			
1	Upah	1	30	117	148	40	336	100	3,36
2	Kesempatan untuk maju	1	38	78	168	60	345		3,45
3	Pengakuan sebagai individu	1	38	78	168	60	345		3,45
4	Keamanan kerja	0	10	111	168	80	369		3,69
5	Tempat kerja yang baik	0	2	63	240	90	395		3,95
6	Penerimaan oleh kelompok	0	0	57	252	90	399		3,99
7	Perlakuan yang wajar	1	18	87	192	65	363		3,63
8	Pengakuan atas prestasi	3	14	36	148	205	406		4,06
Total							2958		3,70

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera, menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek motivasi. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek motivasi tersebut sebesar 3,70. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori 3,40 < x ≤ 4,20, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek motivasi karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera.

Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kompensasi

Merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan PT Kurnia Jedine Sejahtera. Kompensasi terdiri dari kompensasi tidak

langsung dan langsung. Menurut Hasibuan (2012:86) mengemukakan bahwa secara umum terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*) 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya 3) Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif) 4) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek kompensasi dapat diungkap padatable 7 sebagai berikut :

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Berkaitan dengan Kompensasi

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja	2	12	42	168	180	404	100	4,04
2	Perlindungan ekonomis terhadap bahaya	1	12	60	188	130	391	100	3,91
3	Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif)	3	12	36	188	160	399	100	3,99
4	Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal	4	20	63	156	130	373	100	3,73
Total							1567		3,92

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 7 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera, menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek kompensasi. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek kompensasi tersebut sebesar 3,92. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai sangat setuju atas pernyataan tentang semua aspek kompensasi karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera.

Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Disiplin Kerja

Merupakan tanggapan responden atas suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya pada PT Kurnia Jedine Sejahtera. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek disiplin kerja dapat diungkap sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Prosedur kerja jelas	2	16	102	164	75	359	100	3,59
2	Peraturan tertulis	2	10	99	160	100	371	100	3,71
3	Pemasangan tanda larangan	1	22	78	148	125	374	100	3,74
4	Pemberian peringatan	2	8	87	168	115	380	100	3,80
5	Pemberian skorsing	0	12	99	156	110	377	100	3,77
6	Pemecatan	0	4	30	312	50	396	100	3,96
Total							2257		3,76

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 8 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera, menyatakan sangat setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek disiplin kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek disiplin kerja tersebut sebesar 3,76. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai sangat setuju atas pernyataan tentang semua aspek disiplin kerja karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera.

Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kinerja Pegawai

Merupakan tanggapan responden hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu pada karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek kinerja karyawan dapat diungkap sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Tugas pokok	3	16	87	168	90	364	100	3,64
2	Pengetahuan dan keterampilan	1	10	81	224	55	371	100	3,71
3	Tugas yang berkaitan	4	8	24	200	170	406	100	4,06
4	Kesulitan kerja	2	4	45	224	125	400	100	4,00
5	Langkah perbaikan	3	10	72	192	100	377	100	3,77
Total							1918		3,84

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9 diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera, menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek kinerja karyawan. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek kinerja karyawan tersebut sebesar 3,51. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek kinerja karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis $r_{\text{product moment}}$. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Menurut (Ghozali, 2013: 145). Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

- a) Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut valid.
- b) Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	MK _{1.1}	0.330	0.195	Valid
	MK _{1.2}	0.334		Valid
	MK _{1.3}	0.286		Valid
	MK _{1.4}	0.264		Valid
	MK _{1.5}	0.232		Valid
	MK _{1.6}	0.202		Valid
	MK _{1.7}	0.230		Valid
	MK _{1.8}	0.264		Valid
Kompensasi	Kmp _{2.1}	0.326		Valid
	Kmp _{2.2}	0.324		Valid
	Kmp _{2.3}	0.342		Valid
	Kmp _{2.4}	0.203		Valid
Disiplin Kerja	DK _{4.1}	0.393		Valid
	DK _{4.2}	0.329		Valid
	DK _{4.3}	0.230		Valid
	DK _{4.4}	0.295		Valid
	DK _{4.5}	0.428		Valid
	DK _{4.6}	0.226		Valid
Kinerja Karyawan	KK ₁	0.246		Valid
	KK ₂	0.219		Valid
	KK ₃	0.296		Valid
	KK ₄	0.271		Valid
	KK ₅	0.351		Valid

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 23 item indikator variabel motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, mempunyai nilai $r_{hasil} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 23 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60. (Ghozali, 2013: 146). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Items
0.698	23

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 11 dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan peneliti sudah dapat dipercaya (*reliabel*).

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang

BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik. Menurut (Ghozali, 2013: 148) dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut: a) Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. b) Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil terlihat pada tabel 12 :

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.25610675
<i>Most Extreme Difference</i>	<i>Absolute</i>	.203
	<i>Positif</i>	.203
	<i>Negatif</i>	-.146
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		2.028
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		.076

a. Test distribution is Normal

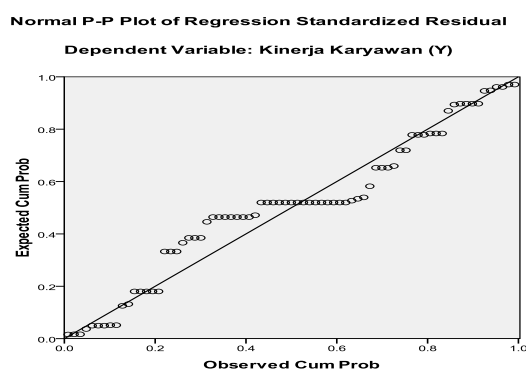
b. Calculated from data

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,076 > 0,050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal P-P Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar 2 berikut:



Sumber: data primer diolah, 2017

Gambar 2
Grafik Pengujian Normalitas Data

Menurut (Ghozali 2013:151) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari

grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah 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 telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut (Ghozali 2013: 151) deteksi tidak adanya Multikolinieritas adalah: berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh tampak pada tabel 13 berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor	Keterangan
Motivasi	0.928	1.078	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0.820	1.219	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.771	1.296	Bebas Multikolinieritas

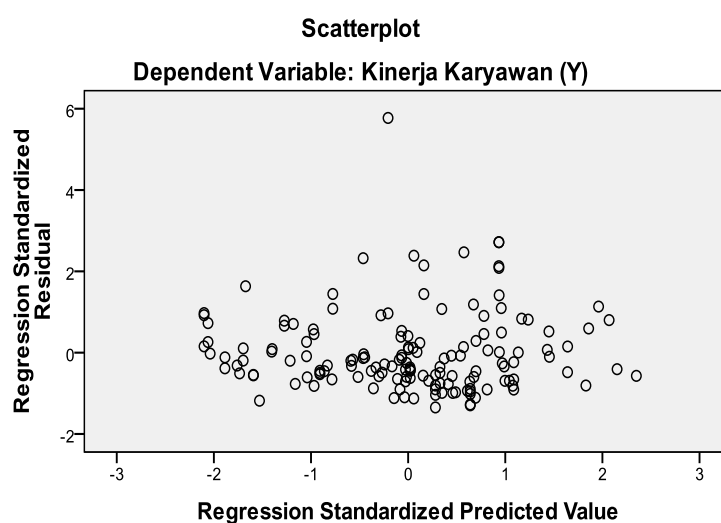
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, nilai toleransi menunjukkan tidak ada nilai toleransi yang melebihi 1. Sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut (Ghozali 2013: 155), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian Heteroskedastisitas disajikan pada gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: data primer diolah, 2017

Gambar 3
Grafik Pengujian Normalitas Data

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera, dapat dilihat pada Tabel 14 sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.934	.239		3.906	.016
	Motivasi	.142	.052	.207	2.709	.008
	Kompensasi	.189	.036	.428	5.277	.000
	Disiplin Kerja	.246	.068	.301	3.599	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2017

Hasil analisis regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$KK = 0,934 + 0,1422Motv + 0,189Koms + 0,246DK + e$$

Koefisien Determinasi (R²) dan Korelasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera. Hasil pengujian determinasi (R²) dan korelasi (R) yang telah dilakukan tampak pada tabel 15 sebagai berikut :

Tabel 15
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.465	.260

a Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin kerja

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2017

Hasil pengujian tersebut di atas diketahui R_{square} (R²) sebesar 0,481 atau 48,1% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera adalah cukup besar. Sedangkan sisanya (100% - 48,1% = 51,9%) dikontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,693 atau 69,3% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera memiliki hubungan yang erat.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda yang dihasilkan dengan tingkat probabilitas α = 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut: 1) Jika nilai Sig F > 0,05, maka moel regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak layak digunakan 2) Jika Sig F < 0,05,

maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.

Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada Tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 16
Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	6.017	3	2.006	29.650	.000 ^a
Residual	6.493	96	.068		
Total	12.510	99			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin kerja

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari tabel 16 di atas didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera, sangat ditentukan oleh tingkat motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera. Adapun kriteria pengujian yang digunakan, sebagai berikut: a) Jika sig t > 0,05, menunjukkan variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera. b) Jika sig t < 0,05, menunjukkan variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera.

Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t _{hitung}	Sign	Alpha (α)	Keterangan
Motivasi	2,709	0,008	0,05	Signifikan
Kompensasi	5,277	0,000	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	3,599	0,001	0,05	Signifikan

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 17 di atas diperoleh hasil hipotesis analisis uji t sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 17 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,709 dengan tingkat signifikan variabel motivasi = 0,005 ≤ α = 0,05 (*level of signifikan*). Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, maka hasil yang didapat hipotesis pertama (H₁) terdukung yang berarti motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera dapat diterima. Semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan

peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Rivai, 2009: 145).

Uji Parsial Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 17 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 5,277 dengan tingkat signifikan variabel kompensasi = $0,000 \leq \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*). Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, maka hasil yang didapat hipotesis kedua (H_2) terdukung yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera dapat diterima. Artinya apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat, maka kinerja akan semakin buruk (Yani dan Dwiyanti, 2016)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 17 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 3,599 dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja = $0,005 \leq \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*). Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, maka hasil yang didapat hipotesis ketiga (H_3) terdukung yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera dapat diterima.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dominan diantara motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera.

Tabel 18
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	R	r^2
Motivasi	0,266	0,0708
Kompensasi	0,474	0,2247
Disiplin Kerja	0,345	0,1190

a Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2017

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut: a) Koefisien determinasi parsial variabel motivasi = 0,0708. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera adalah sebesar 7,08%. a) Koefisien determinasi parsial variabel kompensasi = 0,2247. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera adalah sebesar 22,47%. b) Koefisien determinasi parsial variabel disiplin kerja = 0,1190. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera adalah sebesar 11,90%.

Pembahasan

Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera, hal dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 2,709 dengan tingkat signifikan variabel motivasi = $0,008 \leq \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera. Hasil ini diperkuat teori menurut Rivai (2009:145) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini

mengindikasikan bahwa karyawan suatu pekerjaan umumnya menginginkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapannya sehingga akan menimbulkan perasaan puas pada dirinya. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja mereka akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013), yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta diperkuat penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera, hal dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 5,277 dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja = $0,000 \leq \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini mengindikasikan apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat, maka kinerja akan semakin buruk. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang dilakukan pada suatu organisasi. Kompensasi adalah faktor penting dan faktor yang sensitif (Yani dan Dwiyantri, 2016).

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. (Rivai, 2009: 133).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta diperkuat oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menemukan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat, maka kinerja akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera, hal dapat dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 5,599 dengan tingkat signifikan variabel disiplin kerja = $0,001 \leq \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima,

semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat efektif. Disiplin kerja tersebut dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, dan ketaatan dalam mematuhi aturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi dan juga lebih produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini juga didukung oleh teori menurut Hasibuan, (2012: 123) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, dan dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum, dan tata tertib sehingga secara sadar akan melaksanakannya dan mentaatinya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan tersebut adalah salah satunya yaitu kesejahteraan karyawan, kompensasi yang mereka terima serta ancaman, keteladanan pimpinan, ketegasan, dan tujuan dan kemampuan karyawan (Nitisemito, 2008:127).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013), membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Firziyanah (2014) dan Pradipto, S. dan E. Rahardja. (2015), menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan terkait pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Jedine Sejahtera, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut : 1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan 2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera, sehingga hipotesis 2 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi 3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera, sehingga hipotesis 3 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan 4) Dari hasil ketiga variabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan.

Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa keterbatasan penelitian yang dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut : 1) Obyek penelitian yaitu karyawan PT Kurnia Jedine Sejahtera dengan sampel sebanyak 100 melalui kuesioner yang dibagikan 2) Penelitian ini juga hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu motivasi, kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan masih terdapat banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan uraian simpulan, maka dapat diambil saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: 1) Bagi manajemen PT Kurnia Jedine Sejahtera diharapkan untuk berusaha meningkatkan upah atau gaji yang diberikan sesuai upah minimum regional agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga produktifitas seseorang atau karyawan akan meningkat. Sedangkan pengakuan atas prestasi dan penghargaan yang diberikan manajemen perusahaan sebaiknya untuk dapat dipertahankan dan berusaha untuk ditingkatkan lagi demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan perusahaan 2) Bagi manajemen PT Kurnia Jedine Sejahtera sebaiknya lebih cermat menyesuaikan dan mempertahankan kompensasi pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*), sehingga kebijakan perusahaan yang tidak memotong upah ketika mereka tidak bekerja karena sakit sehingga mampu diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. kompensasi karena merupakan faktor penting dan faktor yang sensitif, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Selain dari pada itu perusahaan diharapkan untuk memperhatikan dan berusaha untuk dapat memberikan gaji sesuai dengan UMR, serta imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, hal ini memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan 3) Bagi manajemen PT Kurnia Jedine Sejahtera diharapkan untuk dapat lebih mempertegas prosedur kesanggupan karyawan untuk memahami aturan, hukum, dan tata tertib yang telah ditentukan perusahaan sehingga secara sadar karyawan akan melaksanakannya dan mentaatinya agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Selain itu manajemen perusahaan agar dapat mempertahankan dan menjelaskan dengan pasti jika karyawan melakukan pelanggaran berat maka konsekuensinya akan dipecat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Abrivianto, O., Swasto, B., dan H. N. Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2):32-40.
- Alma. 2010. *Kewirausahaan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Darmadi, H. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Dessler, G. 2009, *Manajemen SDM : Buku 1*. Indeks. Jakarta.
- Firziyanah, U. M. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Gapura Omega Alpha Land). *Skripsi*. UINSH.
- Gaol, J. L. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2014. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Melinda, T. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Badan Penerbit STIE Mahardhika Surabaya.

- Murty, W. A. dan H. G. Hudiwinarsi. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Journal The Indonesian Accounting Review*. 2(2): 215 – 228.
- Nawawi, H. 2009. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pradipto, S. dan E. Rahardja. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*. 4(4):25-32.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4):52-63.
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Suwardi dan J. Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. 5 (1).
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1 (1): 41-55.
- Umar, H. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yani, M. D., dan E. Dwiyaniti. 2016. Hubungan Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero). *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 5(2):35-40.