



PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA KERJA OUTSOURCING (TKO) PADA SATUAN KERJA PUSAT PROGRAM TRANSFORMASI BANK INDONESIA

Acep

acep@yahoo.com

Alumni program manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Ramadhani Hamzah

rani_0606@stiebi.ac.id

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Riduan Siagian

riduan.stiebi@gmail.com

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of variables of discipline, job motivation, compensation and employee performance. Test results partially for disciplinary variables with a statistic value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.258 > 1.985$) and a probability value of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected means there is a significant effect of the discipline variable on employee performance. Partial test results for job motivation variables with a statistic value of $t_{count} > t_{table}$ ($1.207 < 1.985$) and a probability value of $0.207 > 0.05$, then H_0 is accepted means that there is no significant effect of work motivation variables on employee performance. Partial test results for compensation variables with a statistic value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.613 > 1.985$) and a probability value of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected means that there is a significant effect of the compensation variable on employee performance. Simultaneous test results with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($30.234 > 2.70$), then H_0 is rejected or H_a is accepted which means that there is a significant simultaneous influence (together) of the variables of discipline, work motivation, and compensation together towards variable employee performance.

Keywords: Discipline, Job Motivation, Compensation and Employee Performance

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja pegawai. Hasil uji secara parsial untuk variabel disiplin dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,258 > 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara parsial untuk variabel motivasi kerja dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,207 < 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,207 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara parsial untuk variabel kompensasi dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,613 > 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,234 > 2,70$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur dari suatu organisasi yang sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Perkembangan jaman membuat aset yang dimiliki perusahaan tidak lagi berbentuk fisik seperti tanah atau bangunan tetapi lebih kepada kekayaan non fisik yang dimiliki salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Bangun (2012:4) menyatakan bahwa. “Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. SDM yang diperlukan adalah SDM yang handal yang mampu menyesuaikan diri secara proaktif ditengah ekonomi yang fluktuatif. Dengan demikian sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi mampu bersaing dalam tekanan perkembangan ilmu dan teknologi.

Agar mampu terus bertahan dan bersaing menghadapi perubahan lingkungan sekitar perusahaan dituntut untuk melakukan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara bijak. Pembentukan sumber daya yang andal harus dipersiapkan mulai dari perekrutan hingga penempatan di perusahaan. Faktor yang perlu dikelola dengan baik adalah disiplin kerja, dengan menciptakan disiplin kerja yang baik perusahaan berusaha mempupuk loyalitas pegawai kepada perusahaan. Disiplin kerja pada dasarnya berasal dari dalam diri masing-masing individu, namun perusahaan dapat turut ambil andil dalam membuat peraturan yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Penyesuaian diri individu terhadap peraturan akan menciptakan ketertiban, dengan ketertiban ini pegawai dapat digerakkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2013:89) mengatakan bahwa “Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Selain dari disiplin kerja banyak lagi yang kita jalankan seperti motivasi, lingkungan kerja, gaji yang harus juga kita ikuti supaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan menjadi pegawai yang dapat diandalkan.

Tantangan pengelolaan sumber daya manusia ini juga dihadapi oleh Bank Indonesia sebagai Bank Sentral Indonesia. Kredibilitas Lembaga Negara merupakan hal yang sangat menentukan dalam menjaga kepercayaan publik. Berbagai faktor menjadi penentu apakah suatu lembaga negara dinilai kredibel oleh masyarakat, salah satu faktor penentu tersebut adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu tantangan tersendiri dan menjadi pekerjaan rumah yang cukup menyita perhatian Bank Indonesia. Tingginya jumlah pegawai outsourcing di Bank Indonesia membuat tantangan pengelolaan SDM menjadi cukup sulit, terutama karena tenaga PKWT dan Outsourcing yang tidak memiliki kelonggaran peraturan, sehingga tingkat kehadiran, absensi, jam kerja yang cukup ketat sangat terasa pengaruhnya terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai itu sendiri. Tenaga outsourcing yang kemudian disebut sebagai *Tenaga Kerja Outsourcing* (TKO) memiliki perbedaan peraturan dalam beberapa hal, salah satunya adalah jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan, Motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja. Atas dasar tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga kerja Outsourcing (TKO) Pada Satuan Kerja Pusat Program Transformasi Bank Indonesia (PPTBI)”.

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Motivasi kerja

Bangun (2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017) motivasi dapat diartikan sebagai pemberian suatu daya gerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Kompensasi

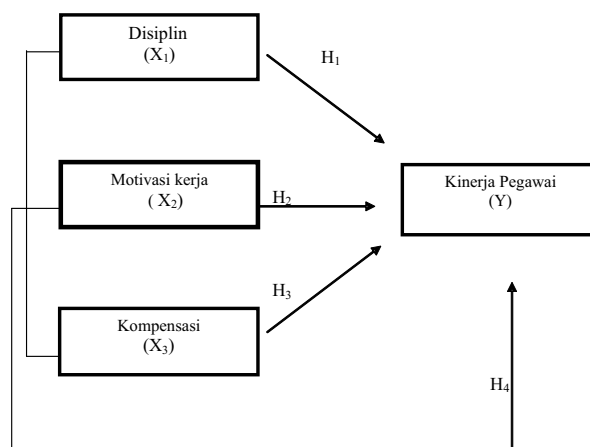
Zainal, dkk (2015:541) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Sedangkan menurut Ardana, dkk (2012:153) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif, dan tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non financial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi para karyawan yang berpotensi dalam penelitian (Nugroho dan Kunartinah, 2012).

Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2013:74) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Bangun (2012:231) menyatakan bahwa, “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Kerangka Pikir

Gambar 1.1
Kerangka Pikir



Sumber: data diolah (2018)

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif yaitu metode yang bukan saja memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Menurut Nazir (2013:54) “metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat hubungan antara fenomena yang diselidiki”.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Kerja Pusat Program Transformasi Bank Indonesia (PPTBI) Bank Indonesia yang berlokasi di Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai Mei 2018.

Defenisi Opersional Variabel

Variabel Bebas

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent atau variabel independent. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.

1. Disiplin
Indikator: Ketepatan Waktu, Tanggungjawab dalam bekerja dan Mentaati peraturan
2. Motivasi Kerja
Indikator: Motif, harapan dan Insentif
3. Kompensasi
Indikator: Gaji, Upah, Insentif dan Kompensasi tidak Langsung

Variabel Terikat

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, atau variabel dependent dimana variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan

1. Kinerja
Indikator: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian

Populasi dan Sampel

Populasi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Satuan Kerja Pusat Program Transformasi Bank Indonesia (PPTBI) yang berjumlah 100 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Satuan Kerja Pusat Program Transformasi Bank Indonesia (PPTBI) Bank Indonesia sebanyak 100 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, yakni metode survei, maka untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode-metode field research dan library research. Dalam kuisisioner tersebut digunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi independent variable dengan dependent variable melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi sederhana dan multiple-regression analysis. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam pengamatan dan penganalisaan serta pengukuran normalitas, setiap faktor akan dilihat hubungan melalui korelasi sederhana. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang multiple.

Analisis dan Pembahasan

Analisis

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, perhitungan median, mean, standart deviasi, perhitungan prosentase, dan lain-lain (Sugiyono, 2009: 207). Adapun untuk kepentingan penelitian ini menggunakan program SPSS for window. Berdasarkan data variabel terikatnya (Y) adalah kinerja dan variabel bebasnya adalah disiplin (X 1), motivasi kerja (X 2), dan kompensasi (X 3).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, penulis melakukan percobaan penyebaran kuesioner kepada karyawan, untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari $Corrected\ Item - Total\ Correlation$ > dari r tabel maka dapat dinyatakan valid, dari hasil penelitian ini keseluruhan data dinyatakan valid. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai $Cronbach's\ Alpha >$ dari 0,60.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini: Berdasarkan tabel dibawah menunjukkan bahwa variabel disiplin (X 1), motivasi kerja (X 2), dan kompensasi (X 3) dan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai kritis (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 1
Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin (X_1)	8	0.668	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	8	0.833	Reliabel
Kompensasi (X_3)	6	0.873	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8	0.822	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Pembahasan

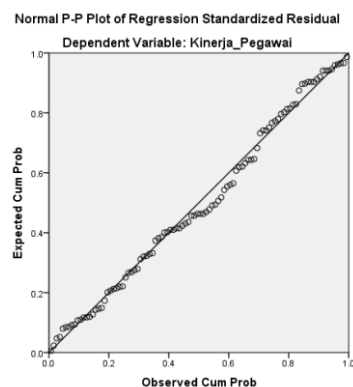
Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak *SPSS*. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut:

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dengan melihat dari grafik Normal *P-P*-plot.

Gambar 1
Grafik Normal *P-P* Plot



Berdasar grafik Normal *P-P* Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.726	2.843		2.718	.008		
	Disiplin	.435	.102	.381	4.258	.000	.669	1.496
	Motivasi_kerja	.115	.091	.134	1.271	.207	.482	2.075
	Kompensasi	.281	.078	.336	3.613	.000	.620	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

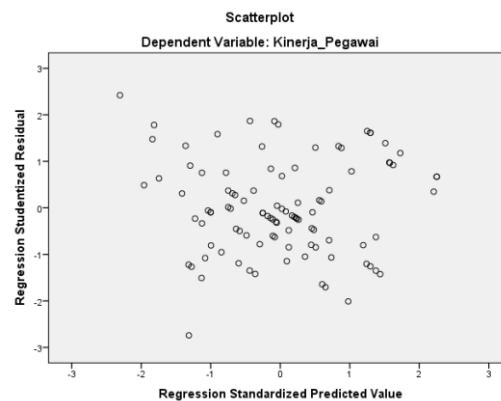
Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai tolerance dari variabel disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi tidak ada yang menunjukkan di bawah 10% atau melihat Variance Inflation Factor (VIF) tidak ada yang lebih dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari variabel-variabel tersebut tidak ada masalah multikolinieritas atau H_0 diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Data diolah

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan memasukkan variabel bebas disiplin, motivasi kerja dan kompensasi.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat yang dimasukkan dalam model regresi. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel terikat berhubungan positif atau negatif. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 24.

Tabel 3
Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.726	2.843		2.718	.008		
	Disiplin	.435	.102	.381	4.258	.000	.669	1.496
	Motivasi kerja	.115	.091	.134	1.271	.207	.482	2.075
	Kompensasi	.281	.078	.336	3.613	.000	.620	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\hat{Y} = 7,726 + 0,435 X_1 + 0,115 X_2 + 0,281 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas berarti sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,435 menyatakan bahwa jika disiplin mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,435 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,115 menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,115 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,281 menyatakan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,281 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika nilai Sig (Probabilitas) > 0,05

H_0 ditolak jika nilai Sig p (Probailitas) < 0,05

Tabel 4
Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.726	2.843		2.718	.008		
	Disiplin	.435	.102	.381	4.258	.000	.669	1.496
	Motivasi kerja	.115	.091	.134	1.271	.207	.482	2.075
	Kompensasi	.281	.078	.336	3.613	.000	.620	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien untuk Disiplin
 - a. Statistik thitung didapat angka 4,258
 - b. Oleh karena thitung > ttabel (4,258 > 1,985) serta nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien untuk Motivasi Kerja
 - a. Statistik thitung didapat angka 1,271
 - b. Oleh karena thitung > ttabel ($1,271 < 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,207 < 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien untuk Kompensasi
 - a. Statistik thitung didapat angka 3,613
 - b. Oleh karena thitung > ttabel ($3,613 > 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika nilai Sig (Probabilitas) > 0,05

H_0 ditolak jika nilai Sig (Probabilitas) < 0,05

Tabel 5
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.401	3	246.467	30.234	.000 ^b
	Residual	782.599	96	8.152		
	Total	1522.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin, Motivasi_kerja

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 30,234 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat dari Fhitung > Ftabel ($30,234 > 2,70$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Tabel 6
Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.470	2.85518

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial untuk variabel disiplin dengan nilai statistik thitung $>$ ttabel ($4,258 > 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji secara parsial untuk variabel motivasi kerja dengan nilai statistik thitung $>$ ttabel ($1,271 < 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,207 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji secara parsial untuk variabel kompensasi dengan nilai statistik thitung $>$ ttabel ($3,613 > 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil uji secara simultan dengan nilai Fhitung $>$ Ftabel ($30,234 > 2,70$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang kuat antara disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Besarnya nilai adjusted coefficient of determination (adjusted R²) adalah 0,470 atau 47% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja pegawai sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap jawaban responden bahwa disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ada beberapa hal yang penulis sarankan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa hal, yaitu:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang layak bagi karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal sehingga berpengaruh positif bagi kinerjanya, karena kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. indikator yang memiliki pengaruh negative dominan diperlihatkan pada pernyataan jumlah tunjangan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, dimana indikator tersebut mendapatkan rata-rata skor lebih kecil dari indikator lainnya. Sehingga disini perusahaan hendaknya memperhatikan pemberian tunjangan harus sesuai dengan tugas dan tanggung yang dibebankan kepada karyawannya sehingga karyawan tersebut merasa mendapatkan keadilan dan merasa diperhatikan oleh perusahaan.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan agar kesalahan-kesalah yang dapat di lakukan oleh karyawan bisa berkurang. Indikator yang memiliki pengaruh negatif diperlihatkan pada Saya selalu hadir ke kantor tepat waktu, dimana indikator tersebut mendapatkan rata-rata skor lebih kecil dari indikator lainnya. Sehingga disini perusahaan hendaknya dapat memberikan sanksi yang tepat bagi karyawan yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan-kesalahan lagi sehingga penerapan kedisiplinan dalam perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik.
3. Perusahaan hendaknya bisa memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan optimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat terwujud. Perusahaan maupun pemimpin dapat memberikan motivasi yang positif bagi karyawan sehingga karyawan lebih

termotivasi lagi dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dan pada akhirnya berdampak positif bagi kinerjanya yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Mudhiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Organisasi dan Motivasi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Penerbit Pustaka Baru Pers. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, Hadad, Muliaman Darmansyah dan Ramly, Mansyur. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, Ramly, Mansyur, Mutis, Thoby dan Arafah, Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.