



**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SEMANGAT SEJAHTERA BERSAMA JAYAKARTA**

Peri

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Meslo Perdede

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Heles Eriyanto

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Alfreid Lazuardi

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of variable compensation, discipline, and job motivation toward employees performance. The research method uses associative. Based on the results of the discussion the following conclusions are obtained: Test results partially for compensation variable with statistic values $t_{\text{count}} < t_{\text{table}}$ ($0.574 < 1.985$) and probability values of $0.567 > 0.05$, then H_0 is accepted means there is influence significant from the compensation variable toward employees performance. Partial test results for discipline variables with statistic values $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ ($2.962 > 1.985$) and probability values of $0.004 < 0.05$, then H_0 is rejected means there is influence significant from the discipline variable toward employees performance. Partial test results for motivation job variables with statistic values $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ ($2.017 > 1.985$) and probability values of $0.046 < 0.05$, then H_0 is rejected means there is influence significant from the job motivation variable toward employees performance. Simultaneous test results with a value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ ($31.918 > 2.700$) and probability values of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected or H_a is accepted which means that there is a significant simultaneous influence (together) of the variable compensation, discipline, and job motivation toward employees performance. The magnitude of the correlation coefficient (R) is 0.707 which means that there is a moderate correlation between compensation, discipline, and job motivation toward employees performance. The amount of the adjusted coefficient of determination (adjusted R^2) is 0.484 or 48.4%, which means that the independent variables can explain the changes in the variable employees performance by 48.4% while the remaining 51.6% is explained by other factors outside the research this.

Keywords: Compensation, Discipline, Job Motivation, and Employee's Performance

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan asosiatif. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diperoleh dari simpulan adalah sebagai berikut: Hasil uji secara parsial untuk variabel kompensasi dengan nilai statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,574 < 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,567 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel disiplin dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,962 > 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel motivasi kerja dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,017 > 1,985$) serta nilai probabilitas sebesar $0,046 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,918 > 2,700$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,707$ yang berarti menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai *adjusted coefficient of determination* (*adjusted R^2*) adalah $0,484$ atau $48,4\%$ yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar $48,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $51,6\%$ diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci:Kompensasi, Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, SDM tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan memberikan kompensasi yang layak. Menciptakan lapangan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penerapan

disiplin kerja. Pemberian kompensasi, disiplin dan motivasi kerja pada dasarnya hak karyawan dan 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 perusahaan yang akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan pemberian kompensasi yang layak, penerapan disiplin dan pemberian motivasi kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya PT Semangat Sejahtera Bersama Jayakarta.

PT Semangat Sejahtera Bersama Jayakarta dalam mengacu pada kondisi-kondisi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia harus diperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan, rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan kompensasi, disiplin dan motivasi sehingga karyawan bisa bekerja dengan profesional dan pengelolaan manusia ini perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional juga. Artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada, dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan biasa berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Dengan laba yang terus meningkat, maka akan mampu memberikan tingkat kesejahteraan yang makin baik kepada para *stakeholder*.

Oleh karenanya, organisasi perlu memahami konsep motivasi kerja secara menyeluruh sebelum menerapkan kebijakan untuk mendorong meningkatnya motivasi karyawannya. Akan tetapi hal tersebut bisa keliru ketika pada kenyataannya yang bersangkutan bekerja lembur karena dia tertarik dengan tantangan pekerjaannya. Sedangkan teori motivasi yang berbasis konten mengkaji faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan atau menghambat suatu perilaku yang disebabkan dari kondisi internal individu, faktor-faktor ini biasa juga disebut sebagai faktor kebutuhan yang memotivasi seseorang. Penelitian ini menggunakan perpaduan dari kedua teori dalam merancang butir-butir kuesioner yang digunakan penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya dalam suatu organisasi yang dikondisikan dengan kemampuannya. Di samping itu, dorongan ini bisa muncul dari dalam diri karyawan ataupun dipengaruhi dari lingkungan diluar diri karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul mengenai Pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semangat Sejahtera Bersama Jayakarta.

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan besar atau kecil apapun jenis industrinya. Perusahaan yang efektif dalam

penanganan sumber daya manusianya membuktikan semakin berhasil perusahaan itu, dalam mengelola karyawan memerlukan koordinasi berbagai kegiatan sumber daya manusia. Setiap kegiatan apakah itu nilai, kebijakan ataupun praktik semua dikoordinasikan disesuaikan dengan organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2014:4) “Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumberdaya manusia, seperti: posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan”. Dari penjelasan di atas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi manajemen SDM, penulis memberikan kesimpulan bahwa manajemen SDM sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terpadu.

Kompensasi

Kompensasi membantu organisasi atau perusahaan mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal pada dasarnya kepada karyawan yang memiliki kualifikasi atas jabatan lebih tinggi dibayar lebih tinggi demikian sebaliknya. Keadilan eksternal berarti pada karyawan dibayar setingkat dengan karyawan yang sejenis di perusahaan lain. Menurut Rivai dan Sagala (2013:741) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian”. Menurut Hasibuan (2016:118) “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:112) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”. Sementara itu menurut Terry dalam Sutrisno (2013:87) “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”. Sedangkan menurut Latimer dalam Sutrisno (2013:87) mengartikan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Motivasi Kerja

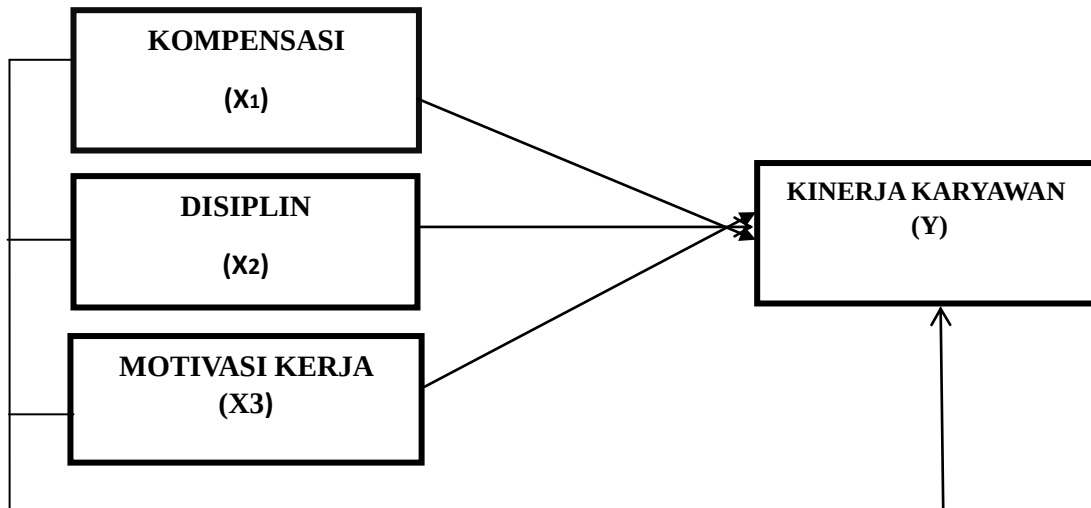
Menurut Suwatno dan Priansa (2011:171) “Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak, ataupun kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Unsur dalam motivasi itu sendiri, meliputi: unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur dalam motivasi itu sendiri, meliputi: unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus adanya tujuan.

Kinerja Karyawan

Kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Menurut Moeheriono (2013:11) “Kinerja karyawan atau divisi kerja ataupun *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika”. Dari berbagai uraian diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Kerangka Pikir



Sumber: data diolah (2018)

Keterangan:

1. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi (X₁), disiplin (X₂), dan motivasi kerja (X₃).

Metodologi penelitian

Menurut Sugiyono (2016:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2015:49) “Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu terdiri dari kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT Semangat Sejahtera Bersama Jayakarta sebanyak 133 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi”. Teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk penarikan sampel digunakan rumus slovin dengan tingkat *error* sebesar 5%, sehingga sampel dapat dihitung sebagai berikut:

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

Di mana:

$$N = 100$$

$$e = 5\%$$

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,0025)}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0,3325}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

$$n = 99,81$$

maka besar sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan pada PT Semangat Sejahtera Bersama Jayakarta

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan di Yayasan Sahabat Yatim Indonesia. Alat pengukuran dalam penyebaran kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan analisis data dalam bentuk numerik atau angka. Lalu teknik statistika yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda menurut Ghazali (2018) merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independen*) terhadap

variabel terikat (dependen). Teknik statistika yang digunakan adalah software SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat deskripsi yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner dari 100 penyebaran yang diterima dengan baik dan benar sebanyak 97 kuisisioner

Tabel 1
Distribusi Kuesioner Dan Pengumpulan Data

Uraian	Jumlah
Jumlah responden terpilih	97
Jumlah kuesioner yang disebar	100
Jumlah kuesioner yang dikembalikan (terkumpul)	97
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	97
Presentase	100%

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Untuk melakukan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak, yaitu dengan cara melakukan uji nilai signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*. Nilai signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $n = 97$, maka *degree of freedom* (df) = $97 - 2 = 95$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} = 0,197$. Variabel yang diukur adalah variabel kompensasi (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kriteria keputusan:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal yang diuji dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir soal yang diuji dinyatakan tidak valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi1	0,589	0.197	Valid
Kompensasi2	0,561	0.197	Valid
Kompensasi3	0,671	0.197	Valid
Kompensasi4	0,657	0.197	Valid
Kompensasi5	0,662	0.197	Valid
Kompensasi6	0,750	0.197	Valid
Kompensasi7	0,648	0.197	Valid
Kompensasi8	0,603	0.197	Valid
Kompensasi9	0,593	0.197	Valid
Kompensasi10	0,571	0.197	Valid

Sumber: data diolah SPSS 21.0 (2018)

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi (X_1) adalah valid, karena r_{hitung} setiap pernyataan lebih besar dibandingkan r_{tabel} (0,197) dan signifikannya lebih kecil dari $alpha$ 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Disiplin (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin1	0,724	0.197	Valid
Disiplin2	0,808	0.197	Valid
Disiplin3	0,882	0.197	Valid
Disiplin4	0,813	0.197	Valid
Disiplin5	0,747	0.197	Valid
Disiplin6	0,742	0.197	Valid
Disiplin7	0,710	0.197	Valid
Disiplin8	0,669	0.197	Valid
Disiplin9	0,652	0.197	Valid
Disiplin10	0,665	0.197	Valid

Sumber: data diolah SPSS 21.0 (2018)

Dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel disiplin (X_2) adalah valid, karena r_{hitung} setiap pernyataan lebih besar dibandingkan r_{tabel} (0,197) dan signifikannya lebih kecil dari $alpha$ 0,05.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja1	0,736	0.197	Valid
Motivasi Kerja2	0,823	0.197	Valid
Motivasi Kerja3	0,832	0.197	Valid
Motivasi Kerja4	0,820	0.197	Valid
Motivasi Kerja5	0,775	0.197	Valid
Motivasi Kerja6	0,764	0.197	Valid
Motivasi Kerja7	0,726	0.197	Valid
Motivasi Kerja8	0,731	0.197	Valid
Motivasi Kerja9	0,697	0.197	Valid
Motivasi Kerja10	0,711	0.197	Valid

Sumber: data diolah SPSS 21.0 (2018)

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_3) adalah valid, karena r_{hitung} setiap pernyataan lebih besar dibandingkan r_{tabel} (0,197) dan signifikannya lebih kecil dari α 0,05.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja kerja1	0,675	0,197	Valid
Kinerja kerja2	0,767	0,197	Valid
Kinerja kerja3	0,828	0,197	Valid
Kinerja kerja4	0,728	0,197	Valid
Kinerja kerja5	0,745	0,197	Valid
Kinerja kerja6	0,693	0,197	Valid
Kinerja kerja7	0,659	0,197	Valid
Kinerja kerja8	0,737	0,197	Valid
Kinerja kerja9	0,843	0,197	Valid
Kinerja kerja10	0,796	0,197	Valid

Sumber: data diolah SPSS 21.0 (2018)

Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid, karena r_{hitung} setiap pernyataan lebih besar dibandingkan r_{tabel} (0,197) dan signifikannya lebih kecil dari α 0,05.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:48) “Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* jika *Cronbach’s Alpha* (CA) di atas 0,60 ($CA > 0,60$). Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach’s Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kompensasi	0.846	Reliabel	
Disiplin	0.761	Reliabel	
Motivasi kerja	0.770	Reliabel	
Kinerja Karyawan	0.765	Reliabel	

Sumber: data diolah SPSS 21.0 (2018)

Dari tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dan terikat mendapatkan nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar $> 0,6$ maka seluruh pernyataan ini adalah *reliable* (jawaban responden adalah data dipercaya/handal sehingga dapat dijadikan alat ukur dalam mengukur variabel penelitian).

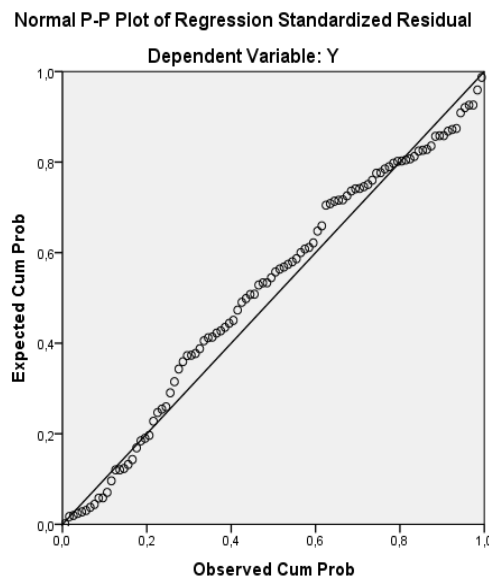
Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah *residual* berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1. Analisis grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas *residual* adalah dengan grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Gambar 2
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Normal P-P Plot



Sumber: Data Diolah SPSS 21.0(2018)

Berdasarkan gambar 2, terdapat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Hasil *output* di atas terlihat bahwa data terdistribusi normal.

2. Analisis statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Hasil uji normalitas dengan analisis statistik sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kompensa si	disiplin	Motivas i kerja	Kinerja karyawan
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30,7700	26,6400	26,4300	26,5500
	Std. Deviation	7,91604	8,39134	9,23132	9,26749
	Absolute	,077	,167	,202	,118
Most Extreme Differences	Positive	,077	,167	,202	,118
	Negative	-,064	-,091	-,109	-,092
	Kolmogorov-Smirnov Z	,765	1,675	2,016	1,178
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601	,207	,101	,124

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS 21.0(2018)

Berdasarkan tabel 7, diketahui data terdistribusi normal untuk semua variabel yaitu kompensasi, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel di atas 0,05.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015:179) “Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model”. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

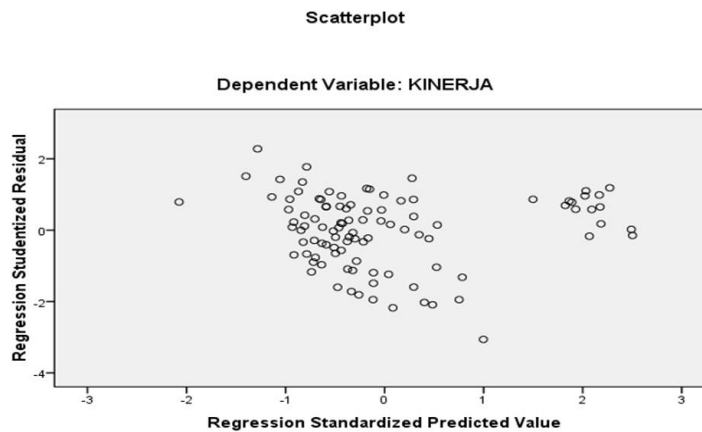
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.277	3.611
0.259	3,859
0.521	1,921

Sumber: data primer yang diolah (2018)

Dari tabel 8, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas di atas mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas untuk semua variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah SPSS 21.0(2018)

Berdasarkan gambar 3 terdapat titik-titik yang 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 karyawan berdasarkan variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan model regresi ini adalah untuk mendapatkan suatu bentuk hubungan antara variabel yang akan diestimasi yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dengan variabel bebas (*independent variable*) dan menggunakan model tersebut untuk mengestimasi nilai dari variabel yang akan diestimasi, yang akhirnya dapat dilihat pengaruh antara kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja dengan hasil kinerja karyawan. Teknik analisis dengan regresi linier harus diuji validitas dan reliabilitas datanya, harus melakukan uji normalitas (untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak). Persamaan regresi linier berganda didapat sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,926	2,762		1,784	,078
	Kompensasi	,067	,117	,057	,574	,567
	Disiplin	,449	,152	,406	2,962	,004

Motivasi kerja	,287	,142	,286	2,017	,046
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 21.0(2018)

$$Y = 4,926 + 0,067 X_1 + 0,449 X_2 + 0,287 X_3$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstan sebesar 4,926 artinya jika kompensasi, disiplin dan motivasi kerja konstan (tetap), maka kinerja karyawan sebesar 4,926.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,067 menjelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,067 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu disiplin dan motivasi kerja dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
3. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,449 menjelaskan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika variabel disiplin mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,449 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan motivasi kerja dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
4. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,287 menjelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien korelasi regresi tersebut dapat disimpulkan jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan disiplin dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10.
Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.484	6.65896

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja kerja

Sumber: data diolah SPSS 21.0 (2018)

Pada tabel 10 di atas besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,707 yang berarti menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel kompensasi, disiplin, dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai *adjusted coefficient of determination* (*adjusted R²*) adalah 0,484 atau 48,4% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji t (parsial)

Untuk meyakinkan apakah angka-angka koefisien tersebut dapat digunakan sebagai model untuk menentukan kinerja karyawan, maka angka-angka tersebut akan diuji dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 (5%), derajat kebebasan/*degree of freedom*(*df*) = $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas. Jika $n = 100$ dan $k = 3$ maka *degree of freedom* (*df*) = $100 - 3 - 1 = 96$, maka $t_{\text{tabel}} = 1,985$. Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

1. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut ini hasil data diolah oleh SPSS versi 21.0 uji t

Tabel 11
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,926	2,762		1,784	,078
	Kompensasi	,067	,117	,057	,574	,567
	Disiplin	,449	,152	,406	2,962	,004
	Motivasi	,287	,142	,286	2,017	,046
	kerja					

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 21.0(2018)

Berdasarkan tabel 11, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena masing-masing variabel memiliki nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan nilai signifikan di bawah tingkat kesalahan (*alpha*) sebesar 0,05. Sedangkan untuk variabel kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan, karena memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} dan nilai signifikannya di atas tingkat kesalahan (*alpha*) sebesar 0,05.

Uji F (Simultan)

Tabel 12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4245,941	3	1415,314	31,918	.000 ^a
Residual	4256,809	93	44,342		
Total	8502,750	96			

Sumber: data diolah SPSS 21.0(2018)

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31,918 > 2,700$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima yaitu bahwa variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan perumusan masalah, hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian yang telah sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,574 < 1,985$) dengan nilai signifikannya didapat sebesar $0,567 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.
2. Variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,962 > 1,985$) dengan nilai signifikannya didapat sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t (parsial) didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,017 > 1,985$) dengan nilai signifikannya didapat sebesar $0,046 < 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.
4. Variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil uji F (simultan) didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,918 > 2,700$) dengan nilai signifikannya didapat sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,484 atau 48,4% yang berarti variabel-variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 48,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan PT Semangat Sejahtera Bersama Jayakarta memberikan lebih banyak lagi fasilitas terhadap karyawan agar karyawan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja, dengan demikian karyawan memberikan loyalitas terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan bisa mencapai target-target yang sudah ditentukan.
2. Diharapkan PT Semangat Sejahtera Bersama Jayakarta memberikan kebebasan untuk karyawan berpendapat, karena dari situlah karyawan akan merasa dihargai, selanjutnya motivasi dapat diberikan oleh pimpinan agar para karyawan dapat termotivasi dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target.

Daftar Pustaka

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Mitra Wacana Media. Bogor.
- Arifin, Rois dan Muhammad, Helmi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Empatdua. Jawa Timur.
- Agus Candra Mahardika putu, I Wayan Bagia, dan Ni Nyoman Yulianthini. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *Jurnal Manajemen Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol.4.No 1. 2016.Singaraj. <http://skripsi.blogspot.co.id> (29Juni2018).
- Akbar Alfian, Amidhan. 2015. Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 4. No 10. 2015. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)* Surabaya. http://Pengaruh_kompensasi_motivasi_disiplin_kerja_terhadap_kinerja_karyawan (28 Mei 2018)
- Athoillah, Anton. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Erlangga. Bandung.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hartono, Jogyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hery. 2017. *Cara Cepat Dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Lufitasari, Resti. 2014. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan. *Jurnal pengeloan keuangan dan aset D.I*. Vol. 1 No. 1140-9134 *Tugas akhir, Fakultas ekonomi*. Universitas Negeri Yogyakarta. http://Pengaruh_motivasi_kerja_disiplin_kerja.com.id (17 April 2018).
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia. Bogor.
- Mulyadi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Penerbit In Media. Bogor.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2017. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Suwatno Dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.