

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT.
CAMPUS DATA MEDIA)**



Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi (S1)
pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Semarang

Disusun oleh

BASTIAN AGUS SANTOSO

NIM. E2A013008

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG

2018

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. CAMPUS DATA MEDIA)

Bastian Agus Santoso¹⁾, **Drs. Triyono, MM**²⁾, **Nurhayati, SE. MM**³⁾

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhamadiyah Semarang

Email: bastianagus666@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi, dengan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Penggunaan variabel-variabel pada penelitian ini diharapkan bisa mengetahui bagaimanakah proses yang terjadi dan apa sajakah faktor-faktor pendorong kinerja karyawan pada campus data media.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bersifat kuantitatif dan kualitatif karena penelitian ini berkaitan dengan objek penelitian yaitu kinerja karyawan dengan mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan ukuran sampel sebanyak 104 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode Purposive Sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan angket sedangkan data sekunder berupa wawancara. Untuk analisis data menggunakan program SPSS 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus data Media. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, motivation, and compensation on employee performance at PT. Campus Data Media. This study uses three independent variables of work discipline, motivation and compensation, with one dependent variable ie employee performance. The use of variables in this study is expected to find out how the process occurs and what are the factors driving employee performance on campus media data.

This research uses descriptive method that is quantitative and qualitative because this research relates to the object of research that is the performance of employees by collecting data and information related to the discipline of motivation and compensation work on employee performance and tailored to the purpose of research. Sample size determination in this study using the formula Slovin with sample size of 104 respondents with sampling technique using Purposive Sampling method. Sampling technique used questionnaire while secondary data were interview. For data analysis using SPSS 23 program.

The results of this study indicate, Work discipline has a positive and significant impact on employee performance on PT. Campus Data Media. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Campus Media data. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Campus Data Media.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Compensation, Employee Performance



PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak luput dari peran para pemimpin perusahaan yang memberikan arahan atau peraturan serta pemenuhan kesejahteraan dari tenaga kerja di perusahaan. Arahan atau peraturan yang diberikan oleh pemimpin hendaknya lebih

kearah pemahaman tanggung jawab dari tenaga kerja seperti membangun kedisiplinan kerja.

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

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

Rumusan masalah ini adalah sebagai berikut: (1).Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media? (2).Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media? (3).Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media? (4).Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Campus Data Media.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1).Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Campus Data Media? (2).Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Campus Data Media? (3).Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Campus Data Media? (4). Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Campus Data Media.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini

yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Campus Data Media sejumlah 104 orang.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2002). Data penelitian ini data sekunder yang diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi. *ariance inflation factor*) di bawah (< 10.

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan *R square*

HASIL DAN PEMBAHASAN

(1) Statistik deskriptif

Statistik deskriptif memberikan informasi mengenai karakteristik variable-variabel penelitian yang terdiri atas nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Tabel 1 memperlihatkan hasil statistic deskriptif.

Tabel 1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	104	11	24	17,61	3,057
Motivasi	104	10	25	17,64	3,478
Kompensasi	104	10	25	17,18	3,347
Kinerja Karyawan	104	10	25	17,23	3,403
Valid N (listwise)	104				

Sumber : SPSS 23, data diolah 2018

Tabel 1 memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 24 dan nilai rata-rata sebesar 17.61 dengan standar deviasi sebesar 3.057.

(2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

(3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen terdistribusi secara normal atau tidak. Berikut tabel 2 hasil uji normalitas.

Tabel 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

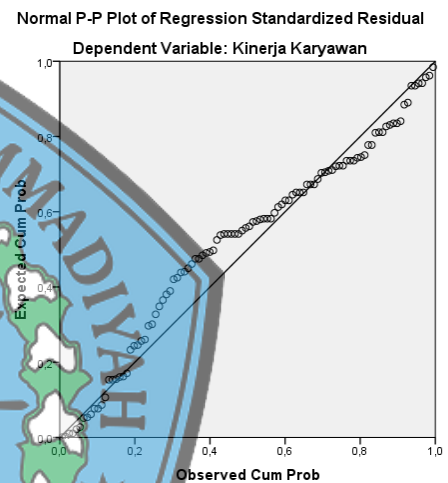
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,61128199
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,069
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : SPSS 23, data diolah 2018.

Berdasarkan nilai signifikansi pada Uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai ,121 > nilai alfa 0.05 maka asumsi kenormalan telah dipenuhi.

Gambar 1



Sumber : SPSS 23, data diolah 2018

Pada gambar diatas dijelaskan pada Uji Kolmogorov-Smirnov bahwa penyebaran sebagian besar titik-titik berada disekitar garis diagonal, searah dan mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data normal.

(4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui bahwa ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen.

Tabel 3

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	-.652	,361		-1,807	,074			
Disiplin Kerja	,213	,057	,192	3,758	,000	,124	8,069	
Motivasi	,391	,063	,400	6,221	,000	,078	12,815	
Kompensasi	,420	,058	,413	7,196	,000	,098	10,218	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 23, data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan variabel independen yang memiliki VIF > 10. Jadi, dapat disimpulkan ada korelasi antar variabel independen (bebas).

(5) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model Regresi yang baik adalah Homokedastisitas dan tidak terjadi Heterokedastisitas. uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap

nilai mutlak residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (Sig. > $\alpha = 0.05$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas Sulyanto (2011). Hasil uji Glejser yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	,376	,233		1,614	,110			
Disiplin Kerja	-.051	,037	-.384	-1,385	,169	,124	8,069	
Motivasi	,078	,041	,671	1,918	,058	,078	12,815	
Kompensasi	-.023	,038	-.193	-.619	,537	,098	10,218	

a. Dependent Variable: Res1

Sumber : SPSS 23, data diolah 2018

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,169 > 0.05. Nilai sig untuk variabel Motivasi sebesar 0,058 > 0.05. Nilai sig untuk variabel Kompensasi 0,098 < 0.05. Karena nilai sig dari masing-masing variabel lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

(6) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (disiplin kerja, motivasi dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) apakah masing-masing variabel

independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.652	,361		-1,807	,074
Disiplin Kerja	,213	,057	,192	3,758	,000
Motivasi	,391	,063	,400	6,221	,000
Kompensasi	,420	,058	,413	7,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : SPSS 23, data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,652 + 0,213 X_1 + 0,391 X_2 + 0,420 X_3 + e$$

(7) Uji Hipotesis
Uji-t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berikut hasil uji t :

Tabel 6
Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.652	,361		-1,807	,074
Disiplin Kerja	,213	,057	,192	3,758	,000
Motivasi	,391	,063	,400	6,221	,000
Kompensasi	,420	,058	,413	7,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : SPSS 23, data diolah 2018

Uji-t:

1. Jika nilai sig < 0.05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
 2. Jika nilai sig > 0.05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh terhadap variabel X terhadap variabel Y.
- T tabel = t (α/2; n-k-1) = t (0.025; 101) = 1.983

(8) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,984 ^a	,968	,967	,620	,955

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : SPSS 23, data diolah 2018

Tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.968, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan adalah sebesar 96.8% sisanya 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Campus Data Media Semarang

Diketahui nilai signifikan untuk disiplin kerja motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah nilai sig $0.000 > 0.05$, nilai $f_{999.435} > 2.46$ (H_4 diterima maka ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan, karena dalam peningkatan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi di perusahaan tempat penelitian sudah sepenuhnya sangat baik dan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Campus Data Media Semarang maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Campus Data Media Semarang. Diketahui nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 > 0,05$ dan nilai t hitung $3.758 > t$ tabel 1.983 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan Ivonne A.S Sajangbati (2013) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Campus Data Media Semarang. Diketahui nilai sig untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $6.221 > 1.983$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil

penelitian yang dilakukan Ririvega Kasenda (2013) menunjukkan variabel Motivasi memiliki pengaruh penting terhadap Kinerja Karyawan.

3. Variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Campus Data Media. Diketahui nilai sig untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.000 > 0.05$ dan nilai t hitung $7.196 > 1.983$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan ukuran kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Ririvega Kasenda (2013) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian Yantje Uhing (2015) menunjukkan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Campus Data Media. Diketahui nilai signifikan untuk disiplin kerja motivasi dan kompensasi secara simultan

terhadap kinerja karyawan adalah nilai sig $0.000 > 0.05$, nilai f $999.435 > 2.46$ (H_4 diterima maka ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Karena disiplin kerja, motivasi dan kompensasi disuatu perusahaan sudah sepenuhnya berjalan dengan baik dan efektif di jalankan pada suatu perusahaan jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

