

**DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG CALACA**

Oleh:

**Mohammad Iman Tindow<sup>1</sup>****Peggy A. Mekel<sup>2</sup>****Greis M. Sendow<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Samratulangi Manadoemail: <sup>1</sup>mohammadimantindow@gmail.com<sup>2</sup>peggymekel@yahoo.com<sup>3</sup>greis\_sendow@ymail.com**ABSTRAK**

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan utama yang telah disepakati, maka perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kinerjanya baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik, perlu adanya Disiplin Kerja, motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang tepat. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Data yang terkumpul diuji validitas dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (*Alpha Cronbach*), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan.*

**ABSTRACT**

*The company was established to achieve the main objectives agreed upon, then company to have employee whose performance good. To create the good performance, work requires discipline motivation to work and provide proper compensation. This research are made in order to have better perspective about the influence of work discipline, motivation and compensation of PT. Bank Sulut branch Calaca employee's performance. This research used survey method to 59 employees. The result from the company are 47 questionair. So the data that will be processed are 47 questionair. Sampling technique that have been used are saturated sampling, and the data testing technique that have been used for this research is including validity test, reliability test with Alpha Cronbach. Classic assumption test, double regresi linear analysis, T test, F test, and koefisien correlation and determination test. The data will be test with validity test and reliability test with koefisien alpha (Alpha Cronbach), where the result of the data will be declare valid and reliable. The result analysis shows discipline work, motivation, and compensation influential positive and significantly to employee performance. Company management should increase motivation and compensation, so that it will create discipline good working to increase performance employees*

**Keywords:** *work discipline, motivation, compensation, employees' performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Untuk itu selain disiplin langkah baiknya jika motivasi kerja karyawan perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kedisiplinan pada pekerjaan sehingga membuat kinerja yang baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

Kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap awal bulan (dibayar perbulan dan dihitung lembur apabila karyawan tersebut bekerja lembur), Selain itu Perusahaan memberikan kepada karyawan Kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari besar yaitu menjelang hari raya untuk yang beragama Islam dan menjelang hari Natal, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji, upah, dan insentif serta penghargaan kepada karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Calaca juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- 1) Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang calaca ?
- 2) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang calaca.
- 3) Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang calaca.
- 4) kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang calaca.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013:41).

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Suwatno dan Priansa, 2011:171).

## Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang di terima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Rachmawati, 2008:143).

## Kinerja Karyawan

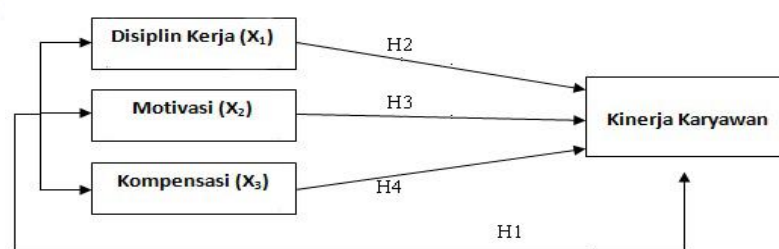
Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Banni, 2013:10).

## Penelitian Terdahulu

*Based on the findings of this study, it seems ultimate companion should not only as-sumed that money is the ultimate motivator for high performance within their compa-ny. In addition, Ultimate companion could use the idea profit centre. By profit centers it implies that managers have to drive the sales revenue generating activities as well as controlling costs driving activities. Furthermore, the company could implement indi-vidual rewards. Further research can be taken in the area of "the role of unions in em-ployee motivation". Also, "the impact of leadership on employee motivation" (William, 2010).*

Motivasi Kerja, disiplin kerja, dan Kepuasan merupakan salah satu kunci, bagi suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan. Tidak lepas dari ketiga factor tersebut kinerja merupakan salah satu factor utama yang dapat menyebabkan citra yang baik. Karena dengan faktor – faktor tersebut melekat pada setiap individu karyawan dengan sendirinya tujuan perusahaan yang baik akan ikut serta tercapai dalam hal ini (Sajangbati, 2013). Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik, itu dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Pemimpin sebaiknya memberikan semangat kerja bagi karyawan dan lebih memotivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik agar kinerja yang dihasilkan semakin baik (Posuma, 2013).

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

Sumber: kajian teori 2014

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Saerang, 2013:24). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

- $H_1$  : Disiplin kerja, Motivasi, dan kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut cabang calaca ?
- $H_2$  : Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut cabang calaca ?
- $H_3$  : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut cabang calaca ?
- $H_4$  : Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut cabang calaca ?

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan/atau pola pengaruh antar variabel pada satu objek, dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). PT. Bank Sulut Cabang Calaca, Jl. Sisingamangaraja No. 23 Manado. Penelitian dilakukan selama 1 bulan, sedangkan pengolahan data dilakukan maksimal selama 3 bulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2007:115) dalam buku metode penelitian bisnis adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang PT. Bank Sulut yang berjumlah 59 responden. Kuesioner yang diberikan kepada perusahaan sejumlah 59 dan dikembalikan kepada peneliti hanya berjumlah 47 kuesioner, jadi peneliti melakukan penelitian (olah data) dengan jumlah kuesioner yang dikembalikan.

### Teknik Analisa Data

#### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya  $r$  tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom Corrected Items Total Correlation. Kriteria uji validitas adalah 0.3. Jika korelasi lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang di buat dikategorikan shahih/valid, (Holil & Sriyanto, 2006:29).

#### Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai  $r$  alpha dengan nilai 0,60 apabila  $r$  alpha > 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel (Suwati, 2013:46). Untuk mengolah data tersebut penulis menggunakan aplikasi komputer SPSS 21.

### Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis dengan regresi linier berganda harus di uji validitas dan reliabilitas datanya, harus melakukan uji normalitas (untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak). Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 (Nurjanah & Mukodim, 2011). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel Independen : Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ )

a = Konstanta

e = Error

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien regresi

### Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi ( $r^2$ )

Pengujian koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel independen yang terdiri dari variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Sedangkan untuk Pengujian koefisien determinasi ( $r^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier (Suliyanto, 2011:81). Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*) (Ghozali,2001:57). Apabila terjadi korelasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinieritas (multiko) pada model regresi tersebut.

Deteksi adanya multikolinieritas :

- 1) Besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*

Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah :

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1.
2. Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

- 2) Besaran korelasi antar variabel independen

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah dibawah 0.05. jika korelasi kuat maka terjadi *problem multiko* (santoso, 2004 :207).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali,2001:69). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar analisis dari uji heteroskedastis melalui grafik plot adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali 2001:83). Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada satu sumbu diagonal dari grafik. Menurut santoso (2004:214), dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Hipotesis

##### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah perubahan variabel independen (disiplin kerja, motivasi dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT. Bank Sulut Cabang Calaca yakni dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  (5%). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Jika  $F_{hitung} \geq \alpha (0,05)$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika  $F_{hitung} < \alpha (0,05)$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepoercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel} \alpha (0,05)$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha (0,05)$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan metode *Corrected Item Total Correlation* yaitu: mengkorelasikan antar skor item pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21 dan hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 1. di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja**

		X <sub>1</sub>	X <sub>1,1</sub>	X <sub>1,2</sub>	X <sub>1,3</sub>
X <sub>1</sub>	Pearson Correlation	1	.630**	.770**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47
X <sub>1,1</sub>	Pearson Correlation	.630**	1	.315*	.322*
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.027
	N	47	47	47	47
X <sub>1,2</sub>	Pearson Correlation	.770**	.315*	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031		.002
	N	47	47	47	47
X <sub>1,3</sub>	Pearson Correlation	.846**	.322*	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.002	
	N	47	47	47	47

Sumber: Data hasil olahan Spss 21

Pada output di atas nilai *Corrected item-Total Correlation* tiap item. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel *pearson product moment* (pada contoh di atas adalah: signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan N = 47 maka didapat nilai r tabel = 0,288. Nilai *Corrected item-Total Correlation* untuk semua item lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) valid.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi**

		X <sub>2,1</sub>	X <sub>2,2</sub>	X <sub>2,3</sub>	X <sub>2</sub>
X <sub>2,1</sub>	Pearson Correlation	1	.280	.303*	.601**
	Sig. (2-tailed)		.057	.038	.000
	N	47	47	47	47
X <sub>2,2</sub>	Pearson Correlation	.280	1	.490**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.057		.000	.000
	N	47	47	47	47
X <sub>2,3</sub>	Pearson Correlation	.303*	.490**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000		.000
	N	47	47	47	47
X <sub>2</sub>	Pearson Correlation	.601**	.819**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

Sumber: Data hasil olahan Spss 21

Pada output di atas nilai *Corrected item-Total Correlation* tiap item. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel *pearson product moment* (pada contoh di atas adalah: signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan N = 47) maka didapat nilai r tabel = 0,288. Nilai *Corrected item-Total Correlation* untuk semua item lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) valid.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi**

		X <sub>3,1</sub>	X <sub>3,2</sub>	X <sub>3,3</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>3,1</sub>	Pearson Correlation	1	.262	.296*	.666**
	Sig. (2-tailed)		.075	.043	.000
	N	47	47	47	47
X <sub>3,2</sub>	Pearson Correlation	.262	1	.508**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.075		.000	.000
	N	47	47	47	47
X <sub>3,3</sub>	Pearson Correlation	.296*	.508**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000		.000
	N	47	47	47	47
X <sub>3</sub>	Pearson Correlation	.666**	.802**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

Sumber: Data hasil olahan spss 21

Pada output di atas nilai *Corrected item-Total Correlation* tiap item. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel *pearson product moment* (pada contoh di atas adalah: signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan N = 47) maka didapat nilai r tabel = 0,288. Nilai *Corrected item-Total Correlation* untuk semua item lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) valid.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y
Y <sub>1</sub>	Pearson Correlation	1	.428**	.316*	.331*	.771**
	Sig. (2-tailed)		.003	.030	.023	.000
	N	47	47	47	47	47
Y <sub>2</sub>	Pearson Correlation	.428**	1	.478**	.156	.707**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.295	.000
	N	47	47	47	47	47
Y <sub>3</sub>	Pearson Correlation	.316*	.478**	1	.237	.722**
	Sig. (2-tailed)	.030	.001		.109	.000
	N	47	47	47	47	47
Y <sub>4</sub>	Pearson Correlation	.331*	.156	.237	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.023	.295	.109		.000
	N	47	47	47	47	47
Y	Pearson Correlation	.771**	.707**	.722**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

Sumber: Data hasil olahan spss 21

Pada output di atas nilai *Corrected item-Total Correlation* tiap item. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan *r* tabel *pearson product moment* (pada contoh di atas adalah: signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan  $N = 47$ ) maka didapat nilai *r* tabel = 0,288. Nilai *Corrected item-Total Correlation* untuk semua item lebih besar dari *r* tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item variabel Kinerja Karyawan (Y) valid.

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini, menggunakan program SPSS versi 21 dan dilakukan dengan bedasar pada uji statistik *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 (Sugiyono, 2007).

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Item Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,610	Reliabel
2.	Motivasi ( $X_2$ )	0,626	Reliabel
3.	Kompensasi ( $X_3$ )	0,626	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,654	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan SPSS 21

Pada Tabel 5. diketahui bahwa disiplin kerja memiliki *Alpha Cronbach* 0,610 dikatakan reliabel, motivasi memiliki *Alpha Cronbach* 0,626 dikatakan reliabel, dan kompensasi memiliki *Alpha Cronbach* 0,626 dikatakan reliabel, serta kinerja karyawan memiliki *Alpha Cronbach* 0,654 dikatakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11. dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel oleh karena memiliki nilai nilai *Alpha Cronbach* > 0,6.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel (Y)	Variabel (X)	Koefisien regresi	t hitung	Prob.	Ket
Y = Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,920	4,956	0,000	Signifikan
	Motivasi ( $X_2$ )	0,187	2,302	0,026	Signifikan
	Kinerja Karyawan ( $X_3$ )	0,376	2,444	0,019	Signifikan

Determinasi simultan ( $R_{\text{square}}$ ) = 0,656

F hitung = 27,301

Korelasi Simultan (R) = 0,810

Probabilitas F = 0,000

Konstanta = 1,900

Sumber: Data hasil olahan SPSS 21

- Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0,920 dan memiliki arah positif, ini berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) turun maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.
- Variabel motivasi ( $X_2$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0,187 dan memiliki arah positif, ini berarti bahwa apabila variabel motivasi ( $X_2$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat demikian juga sebaliknya, apabila variabel motivasi ( $X_2$ ) turun maka kinerja karyawan (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.
- Variabel kompensasi ( $X_3$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0,376 dan memiliki arah positif, ini berarti bahwa apabila variabel kompensasi ( $X_3$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat demikian



juga sebaliknya, apabila variabel kompensasi ( $X_3$ ) turun maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.

### Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Determinasi ( $r^2$ )

**Tabel 7. Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Determinasi ( $r^2$ )**

Variabel X	Korelasi Parsial ( $r$ )	Determinasi Parsial ( $r^2$ )
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,694	0,481
Motivasi ( $X_2$ )	0,610	0,372
Kompensasi ( $X_3$ )	0,585	0,342

Sumber: Data hasil olahan SPSS 21

### Interpretasi Koefisien Korelasi

Hasil penelitian yang dilakukan koefisien korelasi dan determinasi parsial dapat dilihat pada Tabel 7. Sebagai berikut:

- Koefisien korelasi parsial untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), sebesar 0,694 ( 69,4%) itu berarti bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Koefisien korelasi parsial untuk variabel motivasi ( $X_2$ ), sebesar 0,610 ( 61%) itu berarti bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien korelasi parsial untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ), sebesar 0,585 ( 58,5%) itu berarti bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi Parsial

- Koefisien determinasi parsial untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,481 (48,1%) yang artinya bahwa variasi naik turunnya variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi atau ditentukan sebesar 48,1 % oleh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), dan 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
- Koefisien determinasi parsial untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,372 (37,2%) yang artinya bahwa variasi naik turunnya variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi atau ditentukan sebesar 37,2 % oleh variabel motivasi ( $X_2$ ), dan 62,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.
- Koefisien determinasi parsial untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,342 (34,2%) yang artinya bahwa variasi naik turunnya variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi atau ditentukan sebesar 34,2 % oleh variabel kompensasi ( $X_3$ ), dan 65,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Hasil uji Multikolinieritas pada Tabel 8, menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas oleh karena nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel bebas dalam model tidak mempunyai persoalan multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 $X_1$	.808	1.238
$X_2$	.638	1.568
$X_3$	.672	1.488

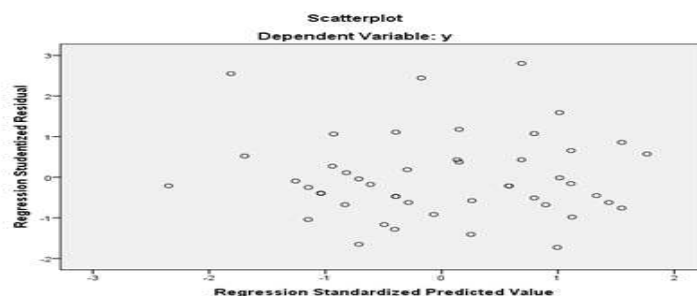
Sumber: Data hasil olahan SPSS 21

### Uji Asumsi Heterokedastisitas

Metode uji heteroskedastisitas dengan Melihat Pola Grafik Regresi Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value (ZPRED)* dengan *studentized residual (SRESID)*. Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Kinerja Karyawan (Y) yang telah diprediksi dan sumbu Disiplin Kerja (X) adalah residual (Kinerja Karyawan (Y) prediksi – Kinerja Karyawan (Y) sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Kinerja Karyawan (Y), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji ditunjukkan pada tabel di bawah ini:



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data hasil olahan SPSS 21

Pada output *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk sebuah pola yang jelas, sehingga dapat diberi simpulan bahwa model tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji F (Uji Bersama)

**Tabel 9. ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.002	3	45.334	27.301	.000 <sup>b</sup>
	Residual	71.403	43	1.661		
	Total	207.404	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi ( $X_3$ ), Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ )

Sumber : Data hasil Olahan SPSS 21

Tabel 9. analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai atau secara umum model penelitian yaitu pengaruh dari seluruh variabel dalam hal ini yaitu dalam uji regresi berganda terlihat bahwa pengaruh dari Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan yaitu 0,000 atau lebih kecil dari kurang dari  $\alpha = 0,050$  (<5%), dengan nilai F adalah sebesar 27,301, sedangkan nilai df = 43. Uji-F pendekatan yang bisa digunakan (sama dengan uji-t) yaitu : dengan melihat tingkat probabilitas / signifikan, hipotesis diterima / terbukti / ada pengaruh jika tingkat probabilitas / signifikan lebih kecil dari 0.05 (< 5%). Oleh karena probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,000 (0 %) yaitu dibawah 5 % maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan.

**Uji t (Uji Parsial)****Tabel 12. Hasil Rangkuman Analisis Regresi**

Variabel (Y)	Variabel (X)	Koefisien regresi	t hitung	Prob.	Ket
Y = Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,920	4,956	0,000	Signifikan
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,187	2,302	0,026	Signifikan
	Kinerja Karyawan (X <sub>3</sub> )	0,376	2,444	0,019	Signifikan

Sumber: Data hasil olahan spss 21

Determinasi simultan ( $R_{\text{square}}$ ) = 0,656

F hitung = 27,301

Korelasi Simultan (R) = 0,810

Probabilitas F = 0,000

Konstanta = 1,900

- Hasil penelitian dapat ditemukan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,996 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan Derajat bebas =  $n$  (jumlah sampel)  $-2 = 47-2 = 45$  dengan  $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$  sehingga  $t_{\text{tabel}} = 2,012$ . Data ini menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}} (4,956) > t_{\text{tabel}} (2,012)$  itu berarti bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,00 (0%) yang berada dibawah 5 %.
- Hasil penelitian dapat ditemukan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,302 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan Derajat bebas =  $n$  (jumlah sampel)  $-2 = 47-2 = 45$  dengan  $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$  sehingga  $t_{\text{tabel}} = 2,012$ . Data ini menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}} (2,302) > t_{\text{tabel}} (2,012)$  itu berarti bahwa variabel motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,026 (2,6%) yang berada dibawah 5 %.
- Hasil penelitian dapat ditemukan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,444 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan Derajat bebas =  $n$  (jumlah sampel)  $-2 = 47-2 = 45$  dengan  $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$  sehingga  $t_{\text{tabel}} = 2,012$ . Data ini menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}} (2,444) > t_{\text{tabel}} (2,012)$  itu berarti bahwa variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,019 (1,9%) yang berada dibawah 5 %.

### FAKTA PEMBAHASAN DAN BISNIS

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Regina, (2010). Dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang belum menyadari betapa pentingnya tingkat kedisiplinan di dalam suatu organisasi agar terciptanya suasana kerja yang kondusif.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Nurjanah & Mukodim, (2011). Bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Suwati, (2013). Bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dapat dijadikan bahan untuk memprediksi kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca, sehingga para pemimpin perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, motivasi dan kompensasi hal ini dapat membantu perusahaan bias mencapai tujuan atau target perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

- a. Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca.
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca dan variabel tersebut merupakan variabel yang paling kuat atau dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca.
- c. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca.
- d. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca.

### **Saran**

- a. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perbankan perlu memperhatikan penelitian ini dan diterapkan dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada bank tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Banni, Maslan. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Universitas Mulawarman. Samarinda, Kalimantan Timur.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS*. Edisi 2, Semarang : UNDIP.
- Holil, Muhamad dan Agus Sriyanto. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Universitas Budi Luhur. Jakarta. Diakses pada tanggal 27 Juli 2013.
- Nurjanah dan Didin Mukodim. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama Kelapa Gading, Jurnal*. Universitas Gunadarma. Depok, Jawa Barat. Diakses pada tanggal 17 Agustus 2013. Hal. 5, 9.
- Posuma, Christilia. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Saki Ratumbusang Manado*. Universitas Samratulangi. Manado. Jurnal Emba, ISSN 2303-1174, Vol.1 No. 4 Desember 2013, Hal. 655.
- Rachmawati, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

- Regina, Aditya Reza. 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, *skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang. Diakses pada tanggal 20 November 2013. <http://id.scribd.com/doc/76630084/Skripsi-regina-Aditya-Reza-2>. Hal. 81.
- Rietveld dan Sunaryanto. 1994. *87 Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Saerang, David. 2013. *Buku Panduan Penulisan Skripsi dan Artikel*. Universitas Samratulangi. Manado, Sulawesi Utara. Penerbit Fakultas Ekonomi. Terbitan januari 2013.
- Sajangbati, Ivonne. 2013. *Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*. Universitas Samratulangi. Manado. Jurnal Emba, ISSN 2303-1174, Vol.1 No. 4 Desember 2013, Hal. 675.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Alex Media Komputino. Jakarta.
- Sugiyono., 2007. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suwati, Yuli., 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Universitas Mulawarman. Samarinda, Kalimantan Timur. Diakses pada tanggal 15 Agustus 2013. Hal. 41-55
- Suwatno dan Donni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- William, Akah. 2010. *Employee Motivation and Performance Ultimate Companion Limited Douala-Cameroon, Thesis*. Mikkeli University of Applied Sciences. Diakses tanggal 09 juni 2014. <http://www.studymode.com/essays/Employee-Performance-1893748.html>. Pp. 64.

