

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan PT IE)

Ahmad Badawi Saluy¹, Yuwinta Treshia²

¹Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia,
email : badawi_saluy@yahoo.co.id

²Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia,
email : yuwinta_treshia@yahoo.com

Abstract

The research was conducted at PT IE with the aim to analyze the influence of work Motivation, work Discipline, and Compensation to employee's Performance. Data collection was done using a questionnaire directly to 90 people considered as saturated and the analysis of data using Statistic analysis with coefficient of determination and a multiple linear regression. The result showed that: (i) work motivation partially has a positive and significant effect to employee's performance, (ii) work discipline partially has a positive and significant effect to employee's performance and (iii) compensation partially has a positive and significant effect to employee's performance. (iv) Simultaneously or works together, there was a positive and significant effect among variables, work motivation, work discipline and compensation to employee's performance. The third of independent variables, work motivation, work discipline, compensation each have partially effect and also can works together and have positives effect and significant to employee's performance, for that can be proved with all result of hypothesis and proved.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Compensation, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. IE dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner secara langsung dengan menggunakan populasi secara keseluruhan sejumlah 90 orang sampel jenuh, sedangkan metode analisa data menggunakan analisa Statististik Koefisien determinasi dan analisis regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa :(i) Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (ii) Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan (iii) Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. (iv) Secara simultan atau bersama-sama antara variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi masing-masing berpengaruh secara parsial dan juga dapat bekerja secara bersama-sama dan memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal itu dapat dibuktikan dengan semua hasil hipotesis-hipotesis dan dinyatakan terbukti.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi

sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini,

namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Pada perkembangan globalisasi terutama dengan telah berlakunya MEA ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2010:67) yaitu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan pada PT. IE, belum memenuhi standar yang diharapkan. Terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin seperti datang terlambat, masih ada karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat serta terlambat kembali ke mejanya setelah jam istirahat selesai. Dan untuk mengatasi hal-hal tersebut atau pelanggaran tersebut belum ada sanksi tegas, juga tingkat ketidakhadiran yang masih cukup menonjol setiap bulannya. Berdasarkan kenyataan yang telah dijabarkan diatas, berikut rekap data kehadiran yang penulis rekap dalam 1 tahun terakhir yakni dari Januari sampai dengan Desember 2015 dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1. Rekap Kehadiran Karyawan

No	Bulan	Jumlah Kehadiran	Persentase hadir (%)	Jumlah tidak hadir/ Absensi	Persentase absen (%)	Total	Total
						karyawan	persentase
1	Jan-15	79	90	9	10	88	100
2	Feb-15	84	95	4	5	88	100
3	Mar-15	79	90	9	10	88	100
4	Apr-15	85	94	5	6	90	100
5	May-15	86	96	4	4	90	100
6	Jun-15	83	92	7	8	90	100
7	Jul-15	67	74	23	26	90	100
8	Aug-15	79	88	11	12	90	100
9	Sep-15	84	93	6	7	90	100
10	Oct-15	87	97	3	3	90	100
11	Nov-15	83	92	7	8	90	100
12	Dec-15	70	78	20	22	90	100

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Total karyawan yang digunakan sebagai sampel sebanyak 90 orang. Seperti terlihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa selama 1 (satu) tahun terakhir tidak ada

kehadiran yang menunjukkan keadaan 100 %, walaupun alasan tidak hadir atau absensi tersebut meliputi berbagai alasan seperti ijin, sakit cuti ataupun tanpa alasan.

Tabel 2. Hasil Pra Penelitian tentang Motivasi Kerja

Pertanyaan	Jawaban Responden		Persentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Apakah ada rasa aman dan nyaman dalam bekerja	14	16	47%	53%
Apakah tugas dan tanggung jawab melebihi kapasitas jabatan	17	13	57%	43%
Apakah setiap karyawan merasa cocok dengan pekerjaan yang ada	15	15	50%	50%
Apakah beban pekerjaan cenderung mempengaruhi kondisi karyawan secara fisik	16	14	53%	47%

Sumber: Diolah Peneliti

Adapun Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti melaksanakan pra survey kepada 30 orang responden dengan berbagai pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja, terlihat pada tabel 2 hasil dari penyebaran kuisioner pra penelitian mengenai motivasi kerja.

Melihat hasil diatas sebanyak 16 orang responden atau 53% menyatakan tidak ada rasa aman dan nyaman dalam bekerja dikarenakan ada perasaan khawatir atau was-was akan kelangsungan kesempatan bekerja karena seperti kita ketahui bahwa dunia tambang batubara

sedang mengalami masa penurunan harga dipasar dunia dan juga beberapa tahun terakhir telah terjadi pengurangan karyawan besar-besaran, sebanyak 17 orang responden atau 57% merasa tugas dan tanggung jawab melebihi kapasitas jabatan hal ini ditunjukkan dengan adanya beban kerja yang melebihi kapasitasnya yaitu ada beberapa karyawan yang memiliki fungsi dan tanggung jawab untuk beberapa pekerjaan yang bertambah dibandingkan dari waktu pertama mereka direkrut, dan sebanyak 15 orang responden atau 50% karyawan merasa cocok dengan pekerjaan yang ada, ini menunjukkan kondisi normal, serta 16 orang responden atau sebanyak 53% menyatakan beban pekerjaan cenderung mempengaruhi kondisi karyawan secara fisik dikarenakan memegang pekerjaan lebih dari seharusnya maka berdampak secara nyata untuk kuantitas kerja, karena setiap pekerjaan mempunyai batas waktu penyelesaian yang harus dikerjakan.

Tabel 3. Hasil Pra Penelitian tentang Disiplin Kerja

Pertanyaan	Jawaban Responden		Persentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Apakah dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karyawan merasa sudah efektif dan efisien	13	17	43%	57%
Apakah dalam melaksanakan tugas sehari-hari cenderung selesai pada hari yang sama	14	16	47%	53%
Apakah seluruh karyawan datang selalu tepat waktu	12	18	40%	60%
Apakah sanksi diberlakukan secara tegas dan adil kepada seluruh karyawan	11	19	37%	63%

Sumber: Diolah Peneliti

Melihat hasil diatas sebanyak 17 orang responden atau sebesar 57% dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karyawan tidak merasa sudah berjalan secara efektif dan efisien dikarenakan ada alur atau prosedur dari pekerjaan yang harus dilalui dengan beberapa tahap atau persetujuan di beberapa fungsi yang seharusnya bisa dipangkas agar mempersingkat waktu, sebanyak 16 orang responden atau sebesar 53% cenderung dalam melaksanakan tugas sehari-hari tidak selesai pada hari yang sama hal ini berkaitan dengan kuisioner sebelumnya maka

menyebabkan penyelesaian pekerjaan cenderung lebih lama, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 60% karyawan datang tidak tepat waktu, dari alasan responden hal ini disebabkan karena keadaan lalu lintas yang cukup padat dan sebanyak 19 orang responden atau sebesar 63% berpendapat bahwa belum diberlakukannya sanksi yang tegas dan adil terhadap seluruh karyawan ini terjadi karena karyawan mempunyai kedekatan dengan atasan sehingga tidak memperlakukan selama pekerjaan bisa terselesaikan.

Tabel 4. Hasil Pra Penelitian tentang Kompensasi

Pertanyaan	Jawaban Responden		Persentase Jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Apakah karyawan merasa mendapatkan gaji yang adil dan sesuai di perusahaan	10	20	33%	67%
Apakah kenaikan sesuai dengan yang diharapkan karyawan	13	17	43%	57%
Apakah gaji yang diterima per bulan mencukupi kebutuhan hidup	11	19	37%	63%
Apakah karyawan merasa mempunyai peluang yang sama dalam jenjang karir	12	18	40%	60%

Sumber: Diolah Peneliti

Melihat hasil diatas sebanyak 20 orang responden atau sebesar 67% karyawan merasa tidak mendapatkan gaji yang adil dan sesuai hal ini mempunyai korelasi dari kuisisioner variabel sebelumnya yaitu dari penambahan pekerjaan dianggap merupakan satu kesatuan dari pekerjaan yang ada tanpa ada kompensasi tambahan, sebanyak 17 orang responden atau sebesar 57% merasa kenaikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan dikarenakan biaya hidup semakin hari semakin meningkat tapi kenaikan yang terjadi setara hal ini juga disebabkan keadaan perusahaan yang belum memungkinkan, sebanyak 19 orang responden atau sebesar 63% berpendapat bahwa gaji yang diterima perbulannya tidak mencukupi kebutuhan karyawan hal ini masih mempunyai hubungan dengan kuisisioner sebelumnya, sebanyak 18 orang responden atau sebesar 60% karyawan tidak merasa mempunyai peluang yang sama dalam jenjang karir hal ini hanya didapat dari jawaban beberapa responden yang mengatakan faktor kedekatan dengan atasan cenderung mempunyai kesempatan lebih besar.

II. KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Menurut Ambar Teguh (2008:223) Kinerja Karyawan (performance) adalah kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 67) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai pengertian secara sederhana dinilai sebagai suatu keinginan kuat dalam diri seseorang (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Menurut Notoatmodjo (2009: 114) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

C. Disiplin Kerja

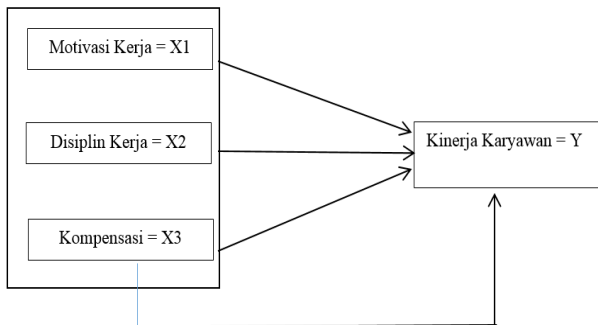
Menurut Drs H. Malayu S.P. Hasibuan (dalam Manajemen Sumber Daya Manusia 2010:193), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Suradinata (2008:127) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku.

D. Kompensasi

Notoatmodjo (2009:142) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik material ataupun non material sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis/Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menjelaskan sebab - akibat dari suatu variabel bebas terhadap variabel tak bebas dengan

mengetahui sifat - sifat dari suatu keadaan. Data yang diperoleh berdasarkan pada perumusan masalah yang telah ditetapkan, Metode deskriptif kuantitatif dipergunakan untuk pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan maksud agar ditemukan suatu gambaran yang dapat menjelaskan secara sistematis dengan didukung oleh fakta yang akurat.

B. Variabel Penelitian/ Fenomena Yang Akan Diamati

Sugiyono (2011:38) berpendapat bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel, yaitu: 3 (variabel bebas) dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3). Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Jumlah Pernyataan
Dependen Kinerja Karyawan (Y) Menurut Mangkunegara (2010:67)	Kualitas Kerja (Y1)	•Ketrampilan	Skala Ordinal	7
		•Ketelitian/kecermatan		
		•Kerapian		
		•Kerja sama		
		•Tanggung Jawab		
		•Prakarsa		
		•Absensi		
	Kuantitas Kerja (Y2)	•Hasil yang diproses	Skala Ordinal	3
		•Jumlah waktu yang digunakan		
		•Jumlah kesalahan		

2. *Variabel Motivasi Kerja (X1)*

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Jumlah Pernyataan
Independen Motivasi kerja (X1) Menurut Umar Husein (2012:161)	Motivasi Intrinsik (X1.1)	- Tekun menghadapi tugas - Ulet menghadapi kesulitan - Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi - Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya	Skala Ordinal	6
	Motivasi Ekstrinsik (X1.2)	- Selalu berusaha berprestasi sebaik mungkin - Menunjukkan minat positif - Prestasi - Pengakuan - Tanggung jawab - Promosi	Skala Ordinal	4

3. *Variabel Disiplin Kerja (X2)*

Tabel 7. Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Jumlah Pernyataan
Independen Disiplin kerja (X2) Menurut Hasibuan (2010:194)	Tujuan Disiplin kerja (X 2.1)	- Efektivitas dalam waktu kerja - Kesesuaian rencana dan jadwal dalam penyelesaian kerja - Taat terhadap ketentuan jam kerja - Mengembangkan kemampuan karyawan - Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat	Skala Ordinal	5
	Faktor Pendukung Disiplin kerja(X 2.2)	- Keteladanan atasan - Berpenampilan rapi dan sopan - Bersikap dan bertingkah laku sopan terhadap rekan kerja dan masyarakat	Skala Ordinal	3
	Faktor Penentu Disiplin Kerja (X 2.3)	- Sanksi dan hukuman terhadap pelanggaran aturan - Ketegasan atasan dalam menjalankan sanksi - Pengawasan dari atasan	Skala Ordinal	3

4. *Variabel Kompensasi*

Tabel 8. Definisi Operasional Variabel Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Jumlah Pernyataan
Independen Kompensasi (X3) Menurut Ayon Triyono (2012:111)	Finansial (X3.1)	- Gaji - Tunjangan - Kesejahteraan Karyawan - Insentif (Bonus)	Skala Ordinal	4
	Non Finansial (X3.2)	- Daya Tarik pekerjaan - Promosi Jabatan - Penghargaan - Kondisi	Skala Ordinal	8

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono). Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT IE yaitu sebanyak 90 orang dengan cara pengambilan data primer total populasi.

E. Metode Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows version 24. Tahap-tahap pengolahan data dalam penelitian ini terdiri atas, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Linearitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan Uji F Simultan dan Uji t parsial.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. 4.1 Validitas dan Reliabilitas

Syarat validitas:

1. Jika r hasil positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil tidak positif, dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Semua variabel yang diuji dengan rumus validitas dinyatakan valid karena hasil nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,207 untuk $N = 90$. Dan untuk variabel yang dinyatakan valid tersebut ditandai dengan (*) dan sangat valid tanda dua bintang (**) yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang dinyatakan valid "sangat tinggi".

Tabel 9. Hasil analisis validitas Motivasi kerja

		Total
P1 Motivasi	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P2 Motivasi	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P3 Motivasi	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P4 Motivasi	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P5 Motivasi	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P6 Motivasi	Pearson Correlation	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P7 Motivasi	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P8 Motivasi	Pearson Correlation	.365**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P9 Motivasi	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P10 Motivasi	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P11 Motivasi	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P12 Motivasi	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P13 Motivasi	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P14 Motivasi	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	90

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Pengujian reliabilitas skala pengukuran dilakukan dengan pendekatan Cronbach's Alpha, Dari hasil olah data uji statistik reliabilitas (tabel 10) tersebut terlihat bahwa hasil analisis dengan pendekatan perangkat lunak SPSS 24 didapat Cronbach's = 0,743. Ini menunjukkan skala pengukuran dinyatakan reliabilitasnya secara baik, dengan demikian seluruh 14 butir

pernyataan adalah reliabel, karena nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran motivasi mempunyai reliabilitas yang baik.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	14

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Tabel 11. Hasil analisis validitas Disiplin kerja

		Total
P1 Disiplin Kerja	Pearson	.502**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P2Disiplin Kerja	Pearson	.424**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P3Disiplin Kerja	Pearson	.541**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P4Disiplin Kerja	Pearson	.509**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P5Disiplin Kerja	Pearson	.370**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P6Disiplin Kerja	Pearson	.284**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P7Disiplin Kerja	Pearson	.430**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P8Disiplin Kerja	Pearson	.596**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P9Disiplin Kerja	Pearson	.362**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P10Disiplin Kerja	Pearson	.448**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	

Tabel 11. Hasil analisis validitas Disiplin kerja (lanjutan)

		Total
P11 Disiplin Kerja	Pearson	.307**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P12Disiplin Kerja	Pearson	.539**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P13Disiplin Kerja	Pearson	.437**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P14Disiplin Kerja	Pearson	.461**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P15Disiplin Kerja	Pearson	.425**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P16Disiplin Kerja	Pearson	.539**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
Total	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	90
	N	

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 11 disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji dengan rumus validitas dinyatakan valid karena hasil nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0, 207 untuk N = 90 . Dan untuk variabel yang dinyatakan valid tersebut ditandai dengan (*) dan sangat valid tanda dua bintang (**) yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang dinyatakan valid "sangat tinggi". Pada tabel tersebut yang semua instrumen variabel disiplin dinyatakan sangat valid.

Untuk pengujian reliabilitas skala pengukuran dilakukan dengan pendekatan Cronbach's Alpha, hasil analisis tersebut digambarkan pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,711	16

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Dari hasil olah data uji statistik reliabilitas (tabel 12) tersebut terlihat bahwa hasil analisis dengan pendekatan perangkat lunak SPSS 24 didapat Cronbach's = 0,711. Ini menunjukkan skala pengukuran dinyatakan secara baik. dengan demikian seluruh 16 butir pernyataan adalah reliabel, karena nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Disiplin Kerja mempunyai reliabilitas yang baik.

Tabel 13. Hasil analisis validitas Kompensasi

		Total
P1 Kompensasi	Pearson	.800**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P2Kompensasi	Pearson	.863**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P3Kompensasi	Pearson	.666**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P4Kompensasi	Pearson	.703**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P5 Kompensasi	Pearson	.775**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P6Kompensasi	Pearson	.801**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P7Kompensasi	Pearson	.313**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P8Kompensasi	Pearson	.306**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P9Kompensasi	Pearson	.789**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	

Tabel 13. Hasil analisis validitas Kompensasi (lanjutan)

		Total
P10Kompensasi	Pearson	.793**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P11 Kompensasi	Pearson	.305**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
P12Kompensasi	Pearson	.454**
	Correlation	.000
	Sig. (2-tailed)	90
	N	
Total	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	90
	N	

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji dengan rumus validitas dinyatakan valid karena hasil nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0, 207 untuk N = 90. Dan untuk variabel yang dinyatakan valid tersebut ditandai dengan (*) dan sangat valid tanda dua bintang (**) yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang dinyatakan valid "sangat tinggi".

Untuk pengujian reliabilitas skala pengukuran dilakukan dengan pendekatan Cronbach's Alpha hasil analisis tersebut digambarkan dalam tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	12

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Dari hasil olah data uji statistik reliabilitas (tabel 14) tersebut terlihat bahwa hasil analisis dengan pendekatan perangkat lunak SPSS 24 didapat Cronbach's = 0,756. Ini menunjukkan skala pengukuran dinyatakan baik. dengan demikian seluruh 12 butir pernyataan adalah reliabel, karena nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,60, sehingga dapat disimpulkan

bahwa skala pengukuran variabel Kompensasi kerja mempunyai reliabilitas yang kridebel.

Selanjutnya disimpulkan bahwa semua variabel Kinerja yang diuji dengan rumus validitas dinyatakan valid karena hasil nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0, 207 untuk N = 90. Dan untuk variabel yang dinyatakan valid tersebut ditandai dengan (*) dan sangat valid tanda dua bintang (**) yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang dinyatakan valid "sangat tinggi", dan dapat dilihat dari tabel 15.

Tabel 15. Hasil analisis validitas Kinerja

		Total
P1 Kinerja	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P2Kinerja	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P3Kinerja	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P4Kinerja	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P5Kinerja	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P6Kinerja	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P7Kinerja	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P8Kinerja	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P9Kinerja	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P10Kinerja	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P11 Kinerja	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P12Kinerja	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

Tabel 15. Hasil analisis validitas Kinerja (lanjutan)

		Total
P13Kinerja	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P14Kinerja	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P15Kinerja	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P16Kinerja	Pearson Correlation	.345**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P17Kinerja	Pearson Correlation	.290**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P18Kinerja	Pearson Correlation	.357**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
P19Kinerja	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	90

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Untuk pengujian reliabilitas skala pengukuran dilakukan dengan pendekatan Cronbach's Alpha, hasil analisis tersebut digambarkan pada tabel 16 reliabilitas berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	19

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Dari hasil olah data uji statistik reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha, $r = 0,760$, dengan demikian seluruh 19 butir pernyataan adalah reliable (konsisten), karena nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Kinerja Karyawan mempunyai reliabilitas yang baik.

1. Koefisien Determinasi

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 Terhadap Y

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.362 ^a	.131	.121	11.20768	.859

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Dari tabel 17, diperoleh nilai R Square sebesar 0,131, yang artinya bahwa variabel Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja

karyawan (Y) sebesar 13,1%, sedangkan sisanya sebesar 86,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X2 Terhadap Y

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.483	.477	8.64377	.939

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Dari tabel 18, diperoleh nilai R Square sebesar 0,483, yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja

karyawan (Y) sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X3 Terhadap Y

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.697	6.58219	.584

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Dari tabel 19, diperoleh nilai R Square sebesar 0,700, yang artinya bahwa variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja

karyawan (Y) sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y

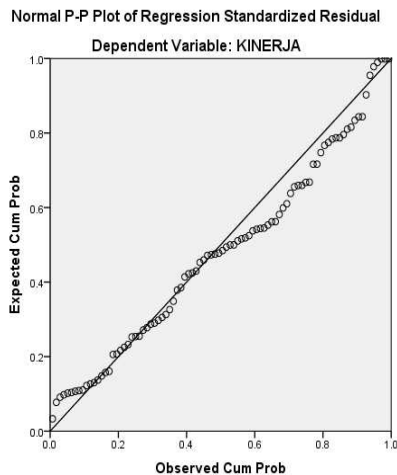
Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.787	5.51952	.718

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Dari tabel 20, diperoleh nilai R Square sebesar 0,794, yang artinya bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh

terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 79,4%, sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal plot pada gambar 2 menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Linieritas

Uji linieritas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Kriteria dalam uji linieritas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05.

Tabel 21. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Linierity	Taraf Sig	Kesimpulan
1	Motivasi (X1)	0,001	0,05	Linier
2	Disiplin Kerja (X2)	0,000	0,05	Linier
3	Kompensasi (X3)	0,000	0,05	Linier

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Berdasarkan hasil uji linieritas (tabel 21) di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut adalah sebesar lebih kecil dari 0,05.

C. Uji Multikolinieritas

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI	.971	1.030
DISIPLIN	.599	1.668
KOMPENSASI	.597	1.675

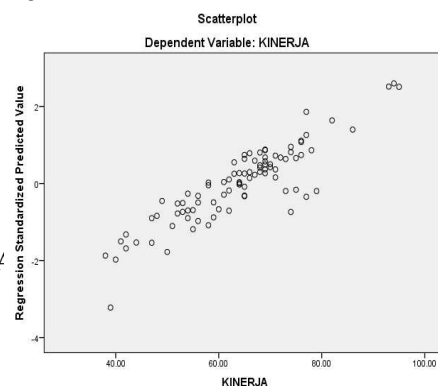
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Hasil pengujian dalam tabel 22 menunjukkan bahwa semua variabel yang

digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance semua variabel berada diatas 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

D. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

E. Analisis Regresi Berganda

Tabel 23. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-16.847	5.285		-3.188	.002
	MOTIVASI	.315	.071	.221	4.452	.000
	DISIPLIN	.437	.106	.261	4.123	.000
	KOMPENSASI	1.087	.108	.637	10.052	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

F. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 24. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10099.820	3	3366.607	110.507	.000 ^b
	Residual	2620.002	86	30.465		
	Total	12719.822	89			

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

G. Uji Parsial t

Tabel 25 Persamaan Regresi Variabel X1 dan Y

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	40.659	6.505		6.250	.000	
	MOTIVASI	.516	.142	.362	3.642	.000	1.000

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Tabel 26 Persamaan Regresi Variabel X2 dan Y

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.614	7.287		.222	.825	
	DISIPLIN	1.166	.129	.695	9.069	.000	1.000

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Tabel 27 Persamaan Regresi Variabel X3 dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.785	3.910		2.247	.027
	KOMPENSASI	1.428	.100	.837	14.338	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

H. Pembahasan

1) *Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. IE.*

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisa statistik menggunakan program statistik SPSS ver. 24 terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi kedua variabel dengan r-hitung yaitu 0,362 lebih besar dari r-tabel 0,207 (tabel 17). Nilai ini dikategorikan mempunyai pengaruh yang masih lemah dan cenderung meningkat.

Untuk koefisien determinasi berdasarkan R Square diperoleh nilai 0,131. Nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 13,1%. Dengan kata lain variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,1% (tabel 17). Sedangkan persamaan regresi kedua variabel (tabel 25) adalah $Y = 40,659 + 0,516 X1$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel Y akan meningkatkan variabel X1 sebesar 0,516 pada konstanta 40,659.

Dari hasil uji hipotesis yaitu uji t, pengaruh variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai linier keberartian. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung sebesar 3,642 (tabel 25) lebih besar dari t-tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,000 <$ dari 0,05. Dengan kata lain, variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) *Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. IE.*

Seperti halnya uji hipotesis sebelumnya telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung sebesar 0,695 lebih besar dari

r-tabel 0,207 (tabel 18) lebih tinggi dari nilai pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Nilai ini dikategorikan mempunyai pengaruh yang kuat dan cenderung meningkat.

Sedangkan untuk koefisien determinasi dari variabel Disiplin Kerja (X2) tersebut diperoleh nilai R Square sebesar 0,483. Nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 48,3%. Dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,3% (tabel 18). Sedangkan persamaan regresi kedua variabel (tabel 26) adalah $Y = 1,614 + 1,166 X2$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel Y akan meningkatkan variabel X2 sebesar 1,166 pada konstanta 1,614.

Demikian juga dengan hasil uji hipotesis yaitu uji t, pengaruh variabel X2 terhadap Y mempunyai nilai linier keberartian. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung sebesar 0,9069 (tabel 26) lebih besar dari t-tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,000 <$ dari 0,05. Dengan kata lain, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) *Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. IE.*

Pada uji hipotesis ketiga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung sebesar 0,837 lebih besar dari r-tabel 0,207 (tabel 19) lebih tinggi dari nilai pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Nilai ini dikategorikan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan cenderung meningkat.

Sedangkan untuk koefisien determinasi dari variabel Kompensasi (X3) tersebut diperoleh nilai R Square sebesar 0,700. Nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 70%. Dengan kata lain variabel

Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70% (tabel 19). Sedangkan persamaan regresi kedua variabel (tabel 27) adalah $Y = 8,785 + 1,428 X3$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel Y akan meningkatkan variabel X2 sebesar 1,428 pada konstanta 8,785.

Demikian juga dengan hasil uji hipotesis yaitu uji t, pengaruh variabel X3 terhadap Y mempunyai nilai linier keberartian. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung sebesar 14,338 (tabel 27) lebih besar dari t-tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Dengan kata lain, variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4) *Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. IE.*

Berbeda dengan analisa regresi sebelumnya, kali ini digunakan analisa regresi berganda yang menghasilkan koefisien regresi yang positif dan signifikan variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu r-hitung sebesar 0,891 lebih besar dari r-tabel 0,207 (tabel 20). Nilai ini dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,794. Nilai tersebut jika dipresentasikan sebesar 79,4%. Dengan kata lain variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,4% (tabel 20). Sementara persamaan regresi (tabel 23) adalah $16,847 + 0,315 X1 + 0,437 X2 + 1,087 X3$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,315, disiplin kerja (X2) sebesar 0,437 dan kompensasi (X3) sebesar 1,087 pada konstanta 16,847.

Demikian juga dengan uji F, pengaruh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh. Hal ini terbukti dari f-hitung $> f$ -tabel (tabel 24) sebesar $110,507 > f$ -tabel (2,71) dan nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Oleh karena itu hasil uji hipotesis antara ketiga variabel tersebut layak untuk dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Setelah dilakukan uji hipotesis pada analisa regresi berganda terbukti secara positif dan signifikan terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. IE. Oleh karena itu diharapkan seluruh karyawan dan pimpinan PT. IE untuk tetap menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi, menciptakan disiplin kerja dan menerapkan pemberian kompensasi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. IE, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebesar 13,1%, sedangkan sisanya sebesar 86,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai t-hitung (3,642) lebih besar dari t-tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. IE akan meningkat.
- 2) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

- dalam penelitian ini. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai t-hitung (9,069) lebih besar dari t-tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan PT. IE akan meningkat.
- 3) Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai t-hitung (14,338) lebih besar dari t-tabel (1,988) dan nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila

pemberian kompensasi meningkat maka kinerja karyawan PT. IE akan meningkat.

- 4) Terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan presentase sebesar 79,4%, yang dilihat dari R Square, sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai f-hitung sebesar (110,507) lebih besar dari t-tabel (2,71) dan nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan PT. IE akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armeinta, Elias Pinem. 2011. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sentra Agri Mulia Lestari Semarang*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Binangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Brown, Steven dan Tobias Huning. 2010. *Intrinsic Motivation and Job Satisfaction: the Intervening Role of Goal Orientation*. University of Columbia. USA.
- Cahya, Ristiyana. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik dan Penelitian)*. CAPS. Yogyakarta.
- Drake, Andrea., Jeffrey Wong dan Stephen Salter. 2011. *Empowerment, Motivation and Performance: Examining the Impact of feedback and incentives on Non Management Employee*. University of Nevada. USA.
- Gary Jon, Springer. 2010. *A Study of Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employees*. Texas State University. San Morcos.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitome, Josephine W., Michael T Katola dan Bernard Gechiko Nyabwari. 2013. *Correlation between Student's Discipline and Performance the Kenya Certificate of Secondary Education*. Kenya.
- Hamzah, Hamizatun Dashima Binti. 2012. *A Study on the Relationship between Motivation and Job Satisfaction towards employee's Performance*

- among Executives Level in oil and Gas Industry in Kuala Lumpur. Malaysia.*
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keempat belas. Oktober. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2012. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Edisi I, Cetakan Pertama. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Ismail, Hussein dan Lama El Nakkache. 2013. *Extrinsic and Intrinsic Job Factors: Motivation and Satisfaction in a Developing Arab Country – The Case of Lebanon*. American University. Lebanon.
- Kamery, Rob H. 2014. *The Effect of Motivation to effectivity, efficient, productivity and Job Performance*. Nova Southeastern University. Florida. USA.
- Lafitasari, Resti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset DI Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Laili, Nurul, Achmad Usman dan Sutopo. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Lestari Sentrama Sidoarjo*. Universitas Bhayangkara. Surabaya.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta 55281.
- Maryam, Azar dan Ali Akbar Shapighi. 2013. *The Effect of Motivation on Employees Job Performance*. Singapore.
- Masyhudzulhak., Achmad H Sutawidjaya., dan Rosalendro Eddy Nugroho. 2015. *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*. LP2S. Bogor.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Milne, Patricia, 2011. *Motivation, Incentives and Organizational Culture*. University of Canberra. Australia.
- Mohammed, Dauda Abdul salam dan Abu Bakar Mawoli. 2012. *Motivation and Job Performance of Academic staff of State Universities in Nigeria*. Nigeria.
- Munir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Empat. Rineka Cipta. Jakarta.
- Perry, James L dan Debra Mesch. 2012. *Motivation Employees in a New Governance Era: The Performance Paradigm Resivited*. Indianapolis University. USA.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Prijodarminto, Soengeng. 2009. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Media Kom. Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi III, Cetakan ke Tujuh. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Rohimah, Siti. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin*

- Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang.* Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- Santoso, Eko. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BCA Kudus.* Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kab. Madiun.* STIE Dharma Iswara. Madiun.
- Silva, Paula, 2012. *Do Motivation and Equity Ownership Matter in Board of Director's Evaluation of CEO Performance.* California State University. USA.
- Springer, Gary Jon. 2011. *A Study of Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employees.* University of Texas. USA
- Stephen, Robins P dan Judge Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R & D.* Cetakan ke Tiga Belas. Alfabeta. Bandung.
- Sukarani. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Purworejo.* Universitas Muhammadiyah Purworejo. Jawa Tengah.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Supartha, Wayan Gede. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah Terhadap Disiplin dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan Garmen di Kota Denpasar.* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.9, No. 2.
- Supiatni, Ni Nyoman. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Mercure Sanur.* Politeknik Negeri Bali. Bali.
- Suradinata E. 2008. *Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah (Dalam Kondisi Era Globalisasi).* Ramadhan. Bandung.
- Syamsi, Ibnu. 2009. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Tella, Adeyinka. 2012. *The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Commitment to Performance.* Nigeria.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama, Oryza. Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi.* Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja,* Rajawali. Jakarta.
- Widodo, Abu Ahmadi. 2009. *Psikologi Belajar.* Rineka Cipta. Jakarta.
- William, Akah Ndang. 2010. *Employee Motivation and Performance.* Mikkelin University. Cameroon
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.* Salemba Empat. Jakarta.