ARTIKEL

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT SAWUNGGALING SAKTI KEDIRI DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI

Oleh:

INDAH MASOFI

14.1.02.02.0367

Dibimbing oleh :

1. Restin Meilina, M.M.

2. Rino Sardanto, S.Pd. M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: INDAH MASOFI
NPM	: 14.1.02.02.0367
Telepun/HP	: 085707357667
Alamat Surel (Email)	: indahmasofi9@gamil.com
Judul Artikel	: Determinan Kinerja Karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,		Kediri, 26 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Restin Meilina, M.M. **NIDN. 0721058605**	**Rino Sardanto, S.Pd., M.M.** **NIDN. 07301274030**	**Indah Masofi** **NPM. 14.1.02.02.0367**

Determinan Kinerja Karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi

Indah Masofi
14.1.02.02.0367
Ekonomi - Manajemen
Indahmasofi9@gmail.com
Restin Meilina, M.M. dan Rino Sardanto, S.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini yaitu kurangnya komunikasi yang baik dari pemimpin kepada karyawannya akan menimbulkan rasa malas dan motivasi bekerja menurun sebab tidak mengetahui secara jelas tugas pokok serta fungsinya. Serta adanya masalah pembayaran kompensasi yang tidak tepat pada waktunya sehingga karyawan akan lambat dalam bekerja dan mengakibatkan disiplin dan gairah kerja karyawan juga ikut menurun. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Motivasi merupakan determinan kinerja karyawan karyawan pada PT. Sawunggaling Sakti Kediri (2) Disiplin kerja merupakan determinan kinerja karyawan karyawan pada PT. Sawunggaling Sakti Kediri (3) Kompensasi merupakan determinan kinerja karyawan karyawan pada PT. Sawunggaling Sakti Kediri (4) Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi merupakan determinan kinerja karyawan karyawan pada PT. Sawunggaling Sakti Kediri

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik asosiasi kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Teknik yang digunakan adalah *sampling* jenuh sehingga samplenya juga berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan *software SPSS for windows* versi 23.

Berdasarkan hasil penelitian data disimpulkan bahwa: (1) Motivasi secara signifikan merupakan determinan kinerja karyawan pada PT Sawunggaling Sakti Kediri (2) Disiplin kerja secara signifikan merupakan determinan kinerja karyawan pada PT Sawunggaling Sakti Kediri (3) Kompensasi secara signifikan merupakan determinan kinerja karyawan pada PT Sawunggaling Sakti Kediri (4) Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi signifikan secara simultan merupakan determinan kinerja karyawan pada PT Sawunggaling Sakti Kediri.

KATA KUNCI : *Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang melakukan kegiatan ekonomi dan bergerak dalam bidang bisnis yang menghasilkan barang maupun jasa, dimana organisasi ini berkembang dengan tujuan utama memperoleh keuntungan. Pada era globalisasi ini, organisasi dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Sumber daya manusia pada setiap organisasi dibutuhkan untuk menghadapi persaingan, dimana sumber dayanya harus memiliki kompetensi untuk meningkatkan mutu dan kualitas serta memajukan bisnisnya tersebut. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan baik individual maupun bersama. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia atau karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan yang baik akan membantu keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tangung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja dikatakan penting karena dapat digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan bagi perusahaan. Kesadaran setiap pimpinan untuk memberikan dukungan kepada karyawan dapat menjadikan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan agar dapat memahami tanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang memerlukan pendorong. Pendorong seseorang dalam melaksanakan pekerjaan disebut dengan motivasi. Hal ini sesuai dengan penjelasan (Sedarmayanti, 2017:154) menyebutkan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong kerja.

Disamping motivasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja

karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik secara tidak langsung menumbuhkan gairah atau semangat kerja karyawan untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai. Untuk itu pemimpin seharusnya selalu berusaha mewujudkan disiplin kerja yang baik pada setiap karyawannya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2011:825). Selanjutnya salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014:118).

PT Sawunggaling Sakti Kediri merupakan perusahaan swasta nasional yang terletak di Kediri, Jawa Timur, yang bergerak dalam bidang produksi pakan dan feed suplemen untuk ternak sekaligus mendistribusikan dengan cara memasarkan ke peternak langsung, toko penyedia sarana peternakan dan agen-agen pemasaran. Pada PT Sawunggaling Sakti Kediri ditemukan masalah seperti masih ditemui adanya rasa malas atau turunnya semangat kerja serta tidak mengetahui secara jelas tugas pokok yang diberikan. Masalah ini timbul kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawannya, sehingga karyawan yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Namun karena kurangnya komunikasi dan pengarahan akan tugas yang diberikan, karyawan tersebut tidak melaksanakan tugas dengan baik serta pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya. Kemudian pada PT Sawunggaling Sakti Kediri sebenarnya sudah memberikan kompensasi dengan baik karena selain gaji, PT Sawunggaling Sakti juga memberikan bonus, insentif maupun tunjangan. Namun ada kalanya gaji yang diberikan terlambat atau ada kendala pembayaran gaji. Selain faktor motivasi dan kompensasi diatas, terdapat masalah dalam displin kerja yang ditetapkan oleh PT Sawunggaling Sakti yaitu masih kurangnya disiplin kerja karyawan seperti datang terlambat sekitar satu sampai lima belas menit dengan alasan keperluan keluarga.

Dari uraian latar yang dikemukakan di atas maka peneliti mengambil judul penelitian **"Determinan Kinerja Karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri Ditinjau dari Motivasi, Displin Kerja, dan Kompensasi"**. Dengan dilakukannya penelitian ini, akan dapat diketahui Motivasi, Displin Kerja, dan

Kompensasi merupakan determinan kinerja karyawan di PT Sawunggaling Sakti Kediri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tehnik kausalitas. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Raya Kediri-Blitar KM 9 Blabak-Kandat. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri (HRD, bagian produksi, administrasi, marketing dan expedisi) yang berjumlah 34 karyawan. Sampel yang diambil pada penelitian ini meliputi 34 karyawan dari PT Sawunggaling Sakti Kediri. Tehnik sampling menggunakan *sampling* jenuh. Dalam langkah pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Tehnik analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji koefien determinasi dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS versi 23.

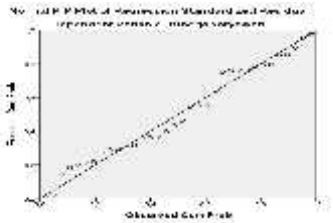
HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan 34 responden didominasi laki-laki (88%), sedangkan usia paling banyak pada usia 25-30 tahun (56%).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1
Grafik Probability Plot
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan gambar 1 di atas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah menyebar diantara garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	,378	2,644
DisiplinKerja	,403	2,482
Kompensasi	,843	1,187

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas (motivasi, disiplin kerja dan kompensasi) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai tolerance untuk motivasi sebesar 0.378 dan VIF sebesar 2,644, variabel disiplin kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,403 dan VIF sebesar 2,482, dan variabel kompensasi dengan nilai tolerance sebesar 0,843 dan VIF sebesar 1,187. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi antara kesalahan penggangu pada pengamatan dengan melihat hasil perhitungan angka *Durbin Watson*. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi, yang dapat dilihat dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* (DW-test). Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hail uji autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	2,019

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerja, Motivasi
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas, pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,019, maka dirumuskan : du < dw < 4 - du. Nilai du dengan 3 variabel bebas n = 34 yaitu 1,652 dan nilai 4 - dU = 2,340. Jadi 1,652 < 2,019 < 2,340 atau dL < DW < 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Suatu hasil regresi sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:

Gambar 2
Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan gambar 2 diatas hasil analisis data dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 23, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang motivasi, disiplin kerja dan kompensasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan variabel dependen menggunakan persamaan linier. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4,027	2,203
	Motivasi	,267	,097
	DisiplinKerja	,290	,085
	Kompensasi	,148	,069

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4{,}027 + 0{,}267X_1 + 0{,}290X_2 + 0{,}148X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut ini :

a) Konstanta = 4,027

Apabila motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,027.

b) Koefisien X_1 = 0,267

Artinya apabila motivasi (X1) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X2) juga kompensasi (X3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,267 satuan.

c) Koefisien X_2 = 0,290

Artinya apabila disiplin (X2) naik 1 (satu), motivasi (X1) juga kompensasi (X3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,290 satuan.

d) Koefisien X_3 = 0,148

Apabila kompensasi (X3) naik 1 (satu) satuan dan motivasi (X1) juga disiplin kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,148 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau analisis R^2 (*R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,761	1,941	2,019

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerja, Motivasi
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,761. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 76,1% dan sisanya yaitu 23,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		B	T	Sig.
	(Constant)	4,027	1,828	,077
1	Motivasi	,267	2,746	,010
	DisiplinKerja	,290	3,430	,002
	Kompensasi	,148	2,131	,041

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 5 maka diketahui bahwa :

1. Pengujian hipotesis 1

   Varibel motivasi memperoleh nilai t hitung > t table yaitu 2,740 > 2,042 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,10 < 0,05 yang berarti H_O ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Pengujian hipotesis 2

   Varibel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 3,430 > 2,042 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,02 < 0,05 yang berarti H_O ditolah dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti. Sehingga untuk hipotesis pertama (H2) diterima.

3. Pengujian hipotesis 3

Varibel kompensasi memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,131 > 2,042 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,041 < 0,05 yang berarti H_O ditolah dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti. Sehingga untuk hipotesis pertama (H3) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji F
Sumber: Data diolah 2018

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	407,220	36,023	,000[b]
Residual	113,045		
Total	520,265		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Ghozali (2013:98), Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} (36,023) > F_{tabel} 2,92. Nilai F_{hitung} (36,023) > F_{tabel} (2,92) atau dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang artinya H_o ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,746 > 2,042 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,010 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi sebagai determinan kinerja karyawan karena

mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 3,430 > 2,042 dan dengan menggunkan cara taraf signifikan yaitu 0,002 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan determinan kinerja karyawan karena mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. melalui hasil perhitungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,131 > 2,042 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,041 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan determinan kinerja karyawan karena mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan perhitungan pada tabel yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 36,023 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F_{tabel} 2,92. Nilai F hitung (36,023) > F_{tabel} (2,92) atau dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri. Hal ini berarti secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi merupakan determinan kinerja

karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,761 yang berarti bahwa 76,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 23,1%. Dari ketiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja dengan nilai beta sebesar 0,290.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa : (1) Motivasi secara signifikan merupakan determinan kinerja kryawan pada PT Sawunggaling Sakti Kediri. (2) Disiplin kerja secara signifikan merupakan determinan kinerja karyawan pada PT Sawunggaling Sakti Kediri. (3) Kompensasi secara signifikan merupakan determianan kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri. (4) Motivasi, disiplin kerja dan kompensasi signifikan secara simultan merupakan determinan kinerja karyawan pada PT Sawunggaling Sakti Kediri.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri. Oleh sebab itu pemimpin perlu memberikan motivasi yang baik dengan memberikan kebutuhan fisik, rasa aman dan penghargaan karena dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Variabel disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri oleh sebab disiplin kerja perlu ditanamkan pada diri setiap karyawan. Variabel kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sawunggaling Sakti Kediri sehingga perusahaan perlu memperhatikan tingkat keadilan dan memikirkan solusi dalam ketepatan waktu pembayaran jika kepala bagian keuangan sedang keluar kota. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran dan wawasan kepada karyawan mengenai hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta Utara: PT Rajagrafindo Persada.

Sedamaryanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kometensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Refika Aditama.

.