

# **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASIKERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHELTER**

**<sup>1</sup>Rifky Oktafianto dan <sup>2</sup>Aufa Izzuddin Baihaqi**

<sup>1</sup>Mahasiswa Progdi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jatim

<sup>2</sup>Dosen Progdi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jatim

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Shelter (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Shelter. Teknik penarikan sampel menggunakan Probability sampling dengan menggunakan stratified random sampling dan mengambil responden sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Fhitung yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) karyawan PT. Shelter. Hasil thitung Kompensasi yaitu  $H_0$  diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil Thitung Motivasi kerja yaitu  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). sedangkan hasil Thitung Disiplin kerja yaitu  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

*Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

This study aims to determine (1) the effect of compensation on the performance of employees of PT. Shelter (2) the influence of motivation on employee performance at PT. Shelter (3) the effect of work discipline on employee performance at PT. Shelter.

This research method uses quantitative methods. The population in this study were employees of PT. Shelter. The sampling technique used Probability sampling by using stratified random sampling and took 41 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

Based on the results of this study that Fcount namely H0 is rejected and H1 is accepted so it can be concluded that the independent variable is Compensation (X1), work motivation (X2), Work discipline (X3) has a significant influence on the Performance variable (Y) of PT. Shelter. Compensation tcount results namely H0 are accepted at a significance level of 5% so that the conclusion is partially the compensation variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). The result of work motivation is that H0 is rejected at the 5% significance level so the conclusion is partially the Work Motivation variable (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y). while the results of the Work Discipline Tcount that is H0 rejected at the 5% significance level so that the conclusion is partially the Work Discipline variable (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y).

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

## 1. Pendahuluan

Didalam perusahaan pada saat menjalankan aktivitasnya, baik perusahaan bidang industri perdagangan maupun jasa akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang sangat penting yaitu bahwa keberhasilan beberapa aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, namun juga

tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menyadari akan pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan maka perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan keberadaannya dengan memberikan perhatian lebih pada faktor sumber daya manusianya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang berada dalam lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan yang disebut pegawai, karyawan tenaga kerja, pekerja.

**Tabel 1**

### **PT. SHELTER Surabaya**

No	Tahun	Hasil	Kenaikan	Target
1	2015	Rp. 69.000.000.000		
2	2016	Rp. 72.000.000.000	4%	8%
3	2017	Rp. 86.400.000.000	20%	8%

4	2018	Rp. 94.176.000.000	9%	8%
5	2019	Rp. 108.302.000.000	15%	8%

Dari data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pencapaian target sudah memenuhi selama 3 tahun terakhir tetapi mengalami penurunan hasil dari tahun 2017 hingga 2019. Awal mula hasil yang didapatkan, kenaikan bisa mencapai hingga 20% tetapi pada tahun 2018 menurun menjadi 9%, dan naik kembali pada tahun 2019 yaitu sebesar 15%. Hal tersebut membuat

peneliti ingin mengetahui kinerja karyawan dari kompensasi yang diterima, motivasi yang didapatkan, dan disiplin kerja yang diterapkan pada PT. SHELTER Surabaya

## 1. Landasan Teori

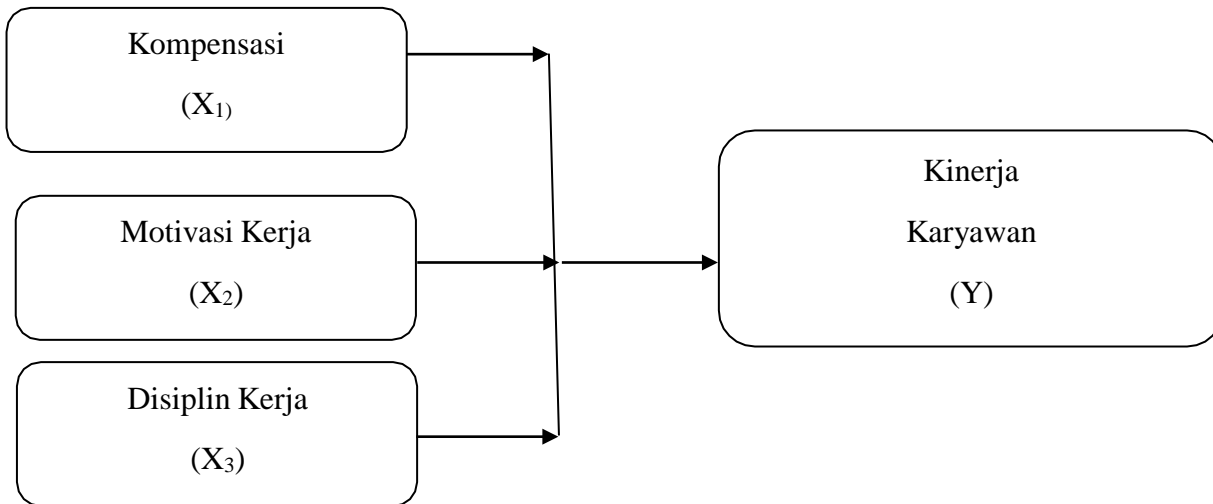
Menurut Handoko 1992 dalam (Eddy, 2012:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Menurut Sutrisno (2012:70) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:133) Motivasi adalah Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (20019:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2015:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

## Kerangka Berfikir



## 2. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Menurut Sugiono (2016:8). Metode kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 68 Karyawan. Sampel yang akan digunakan adalah 40,4 kemudian dibulatkan menjadi 40 sampel

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{68}{1 + (68)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{68}{1,68} = 40,4$$

### 3.3 Metode Analisis Data

Metode Analisis Data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi

Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, serta Uji Hipotesis (Uji Simultan dan Parsial).

### 3. Pembahasan

#### 4.1 Profil Responden

Dalam penelitian ini terdapat 41 responden dengan prosentase, untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden atau 26%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden atau 15%.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari kuesioner, penulis menggunakan teknik perhitungan cronbach's dimana perhitungannya menggunakan bantuan sebuah program komputer yang bernama SPSS dengan versi 20.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,737	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,621	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,733	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,726	0,6	Reliabel

#### 4.3 Uji Validitas

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Masing-masing Variabel**

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Kompensasi (X1)</b>	X1.1	0,880	0,000	0,308	Valid
	X1.2	0,900	0,000	0,308	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X2.1	0,659	0,000	0,308	Valid
	X2.2	0,528	0,000	0,308	Valid
	X2.3	0,612	0,000	0,308	Valid

<b>Disiplin Kerja X(3)</b>	<b>X<sub>3.1</sub></b>	<b>0,474</b>	<b>0,000</b>	<b>0,308</b>	<b>Valid</b>
	<b>X<sub>3.2</sub></b>	<b>0,447</b>	<b>0,000</b>	<b>0,308</b>	<b>Valid</b>
	<b>X<sub>3.3</sub></b>	<b>0,502</b>	<b>0,000</b>	<b>0,308</b>	<b>Valid</b>
	<b>X<sub>3.4</sub></b>	<b>0,588</b>	<b>0,000</b>	<b>0,308</b>	<b>Valid</b>
	<b>X<sub>3.5</sub></b>	<b>0,466</b>	<b>0,000</b>	<b>0,308</b>	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Y<sub>1</sub></b>	<b>0,808</b>	<b>0,000</b>	<b>0,308</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y<sub>2</sub></b>	<b>0,880</b>	<b>0,000</b>	<b>0,308</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y<sub>3</sub></b>	<b>0,736</b>	<b>0,000</b>	<b>0,308</b>	<b>Valid</b>

#### 4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

*Sumber Lampiran Output SPSS*

##### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,909	3,333		2,073	,000
	Kompensasi (X1)	,033	,120	,045	,278	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,232	,208	,180	1,116	,000
	Disiplin Kerja (X3)	,091	,099	,149	,924	,000

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji serentak atau simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari

kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

**Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji F**

*Sumber Lampiran Output SPSS*

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,622	3	1,207	2,651	,002 <sup>b</sup>
Residual	68,622	37	1,855		
Total	72,244	40			

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (tidak bebas). Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap

pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 6 Hasil Perhitungan Uji T**

*Sumber Lampiran Output SPSS*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,909	3,333		3,073	,000
Kompensasi (X1)	,033	,120	,045	2,278	,000
Motivasi Kerja (X2)	,232	,208	,180	2,116	,000



Disiplin Kerja (X3)	,091	,099	,149	2,924	,000
---------------------	------	------	------	-------	------

## 4.6 Pembahasan

### Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Shelter. Dapat di buktikan dengan melihat nilai Fhitung ( 2,651 ) > Ftabel ( 2,46 ) dan ditunjukkan nilai signifikansi F lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini didasari bahwa berdasarkan penilaian kinerja PT. Shelter selama ini cukup baik.

### Pengaruh Parsial

#### a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shelter

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Karena pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan harus memperhatikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan.

Dalam hubungan secara simultan dihasilkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,450 pada variabel bebas yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), pada PT. Shelter sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model penelitian ini.

(Y). Dengan melihat nilai Thitung 2,278 > Ttabel 2,024 dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Selanjutnya dalam hubungan secara

parsial dihasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil sebesar 0,334 atau 33,4%, hal ini diartikan bahwa kompensasi gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Shelter Dengan kata lain, bahwa kompensasi yang sudah tercapai terbukti dengan sebagian karyawan merasa kebutuhan mereka berupa gaji yang sesuai, dan pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja yang di tanggung.

Melihat dari hal tersebut menurut Nanang Tegar (2019:60) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan cukup signifikan dan tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus

**b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Shelter**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan melihat nilai  $T_{hitung}$  2,216 >  $T_{tabel}$  2,024 dan ditunjukkan nilai signifikansi  $t$  lebih

mempertimbangkan standar kehidupannya dan biaya hidup normal dalam penetapan kompensasi, hal ini ditujukan agar karyawan bekerja dengan motivasi penuh.

Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Yoeka Diputra Y, Ni Wayan Mujiati (2016). Berjudul: Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan baik secara parsial dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ )

kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Selanjutnya dalam hubungan secara parsial dihasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,277 atau 27,7% hal ini diartikan bahwa motivasi kerja yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Shelter.

Dengan kata lain bahwa motivasi kerja yang sudah tercapai terbukti dengan sebagian karyawan merasa kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan sudah terpenuhi. Tidak hanya itu karyawan juga dihargai dan dihormati dengan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi. Kebutuhan aktualisasi mereka juga dapat dicapai karyawan dengan mudah karena karyawan merasa diberikan peluang untuk memberika ide-ide yang visioner untuk perusahaan dan mereka diberi peluang untuk bekerja secara kreatif.

Hal ini didukung dengan pendapat Hasibuan (dalam Edy Sutrisno 2017:111) sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kinerja yang baik.

Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan

oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Berjudul: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shelter**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji T diketahui bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan melihat nilai Thitung  $2,924 > T_{tabel} 2,024$  dan ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,021 < 0,05$ ).

Selanjutnya dalam hubungan secara parsial dihasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,217 atau 21,7%, hal ini diartikan bahwa disiplin kerja yang meliputi kepatuhan terhadap aturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif,

kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter. Dengan demikian karyawan merasa merasa lebih baik dengan adanya aturan yang diterapkan.

## 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Setelah dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa:

1. Pengujian parsial Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diketahui secara parsial variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Pengujian parsial Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian secara parsial tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Kompensasi (X1) dan variabel yang

mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan adalah Disiplin (X3).

#### **b. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya pihak manajemen PT. Shelter perlu meningkatkan variabel Motivasi Kerja dengan memperhatikan prestasi yang di capai, hubungan antar karyawan, dan saling menghargai sesama pegawai,

sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2. Pihak manajemen perusahaan PT. Shelter hendaknya memperhatikan dan memperbaiki Kompensasi dan Disiplin Kerja juga karena hal tersebut juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek pada PT Shelter diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya.