DETERMINASI MOTIVASI,DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.WIKA CITRA LAUTAN TEDUH

Egik Irwan Herlambang
Indrayani
Diana Titik Windayati
Fakultas Ekonomi Universitas Batam
Jln. Abulyatama No. 5 Batam, 29400
E-mail: Irwan_egik@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research was for testing and analyzing determinant of motivation, disciplination, and compensation of employee performance in PT Wika Citra Lautan Teduh. Motivation and disciplination are such an important rule in performance value, and compensation has influence to employee performance, when higher compensation the employee could get, would be higher the performance they would give. Performance is comparation of output the employee could reached of the company's standart.Testing data technique that used in this research includes validation test with factor analyze, reliability test with Cronbach Alpha. Classic asumtion test and multiple linear regression analyze for testing and proofing the hyphotesis of this research. Collecting data was using questionnaire, and analyzed by software SPSS version 21.The result of hyphotesis test for motivation, has positive influence to employee performance, with t test was 2,514, in significance by 0,013, means hyphotesis of this research was accepting Ha and rejecting Ho. Second hyphotesis of disciplination showed, it has influence to employee performance by -1,778 with significance level by 0.078 (Sig. 0.078 > 0.05) which means accepting Ho and rejecting Ha. Third hyphotesis showed that compensation has influence to employee performance.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor motivasi merupakan masalah utama yang sangat penting dalam aktifitas bekerja. Satu hal yang harus di perhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas bekerja dalam berbagai karakter adalah pencapaian tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang ada, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga dari pencapaian tujuan instansi yang berhasil dan memuaskan memerlukan tenaga kerja atau pegawai yang benar-benar mempunyai loyalitas yang baik dalam bekerja pada suatu instansi. Setiap pegawai yang diatur tugas dan tempatnya dalam bekerja berdasarkan sistem dan prosedur yang dikerjakan agar pelaksanaan kerja pegawai benar-benar mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu faktor kompensasi harus diatur dan disesuaikan dengan upah minimum kota (UMK) secara keseluruhan terhadap karyawan.

Motivasi adalah hal terpenting dalam kehidupan seseorang. Melalui motivasi, seseorang dapat menciptakan berbagai ide-ide dan karya dalam bekerja, memiliki karir yang baik serta dapat mencapai keberhasilan dalam karirnya. Motivasi adalah usaha sadar dan terencana secara etis, sistematis, intensional dan kreatif dimana seseorang mengembangkan potensi diri, kecerdasan, pengendalian diri dan keterampilan untuk membuat dirinya berguna di masyarakat.

Semua makhluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan kerja sama dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah mahluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama

manusia. Kita telah mengetahui bahwa disamping manusia sebagai mahluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka di sinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui determinasi motivasi terhadap kinerja Karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh.
2. Untuk mengetahui determinasi disiplin terhadap kinerja karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh.
3. Untuk mengetahui determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh.
4. Untuk mengetahui determinasi motivasi, disiplin, kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ada, maka manfaat penelitian diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis
   a. Menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumberdaya manusia.
   b. Guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar kesarjanaan Ekonomi program studi Manajemen Universitas Batam.
2. Praktis
   a. Dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam hal motivasi, disiplin dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Wika Citra Lautan Teduh.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Yusuf (2015:264), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Liang Gie dalam Yusuf (2015:264), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawanya untuk mengambil tindak-tindakan tertentu.

Hasibuan dalam Sutrisno (2009:110), motivasi mempersoalkan bagimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.
Pendapat tersebut didukung oleh Jones dalam Sutrisno (2009:110), mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Hasibuan dalam Sutrisno (2009:110), mengemukakan

Disiplin

Menurut Ma'arif dan Kartika (2012:95), disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalah kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:86), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disipilin kerja yang buruk.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009:86), sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, mengambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku sikap yang salah pada sementara pada karyawan.bentuk disiplin yang baik agar tercemin pada suasana yaitu;

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), kompesasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pembelian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial)

Menurut Flippo (2007) *principle of personal management* kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang badan hukum.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi *Noe et al* dalam Ma"arif dan Kartika (2012:8). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Akan tetapi dalam kenyataan banyak organisasi yang justru kurung atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Hannay dalam Ma"Arif dan Kartika (2012;8), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan.

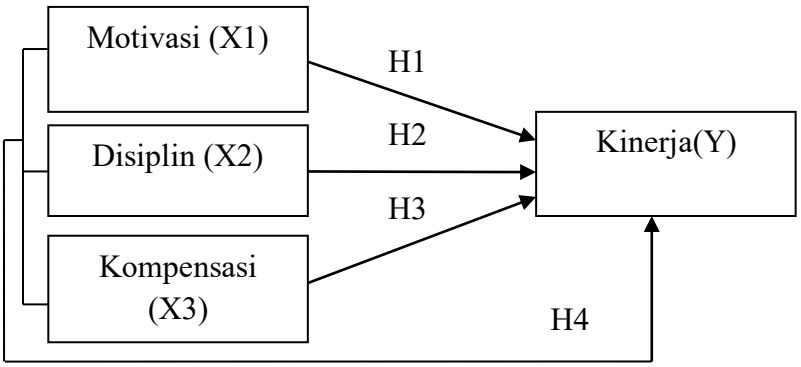
Menurut Wibowo dalam Ma"Arif dan Kartika (2012;12), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas.

Individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode atau waktu tertentu, yang dihubungkan dengan satu ukuran atau nilai atau standar tertentu dari suatu perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat diambil hipotesa yaitu :

H1. Motivasi mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh.

H2. Disiplin mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh.

H3. Kompensasi mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh.

H4. Motivasi, disiplin dan kompensasi mempunyai determinasi simultan terhadap kinerja karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wika Citra Lautan Teduh Batam 150 karyawan, karena jumlah lebih dari 100 orang maka penarikan sampel berdasarkan rumus Slovin didapati jumlah sampel sebanyak 109 karyawan. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel indenpenden) adalah Motivasi,Disiplin dan Kompensasi terhadap, sedangkan variabel terikat (variabel dependen) adalah Kinerja karyawan.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Bersama kuisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisioner dan waktu pengembalian kuisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuesioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuesioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interprestasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics* 21 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT Wika Citra Lautan Teduh

PT Wika Citra Lautan Teduh merupakan perusahaan Tiang pancang bangunan yang sedang berkembang. PT Wika Citra Lautan Teduh berdiri pada tanggal 06 Mei 1996. Dan memiliki beberapa cabang di Indonesia.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 109 responden, terbagi menjadi 54 laki-laki dan 47 perempuan. Usia rata-rata responden 41-50 tahun, dimana usia termuda 20 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)
1	0,422		Valid
2	0,612		Valid
3	0,625		Valid
4	0,590		Valid
5	0,541		Valid
6	0,434		Valid
7	0,432		Valid
8	0,642		Valid
9	0,192		Tidak Valid
10	0,193		Tidak Valid
11	0,329		Valid
12	0,574		Valid
13	0,816		Valid
14	0,224		Valid
15	0,706		Valid
16	0,429		Valid
17	0,743		Valid
18	0,778		Valid
19	0,360		Valid
20	0,583		Valid
21	-0,012		Tidak Valid
22	0,450	0,2061	Valid
23	0,867		Valid
24	0,463		Valid
25	0,675		Valid
26	0,401		Valid
27	0,757		Valid
28	0,776		Valid
29	0,218		Valid
30	0,339		Valid
31	0,500		Valid
32	0,710		Valid
33	0,948		Valid
34	0,691		Valid
35	0,825		Valid
36	0,335		Valid
37	0,733		Valid
38	0,523		Valid
39	-0,401		Tidak Valid
40	-0,588		Tidak Valid

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Motivasi,Disiplin dan Kompensasi) menunjukkan bahwa tidak semua variabel mempunyai **Γ**hitung yang lebih besar dari **Γ**tabel, sehingga dapat dikatakan tidak semua konsep pengukur tidak semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	10
,737	10
,777	10
,937	10

Berdasarkan Tabel 2 diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel diatas 0,6 maka sangat reliabel.

Uji Multikolinearitas

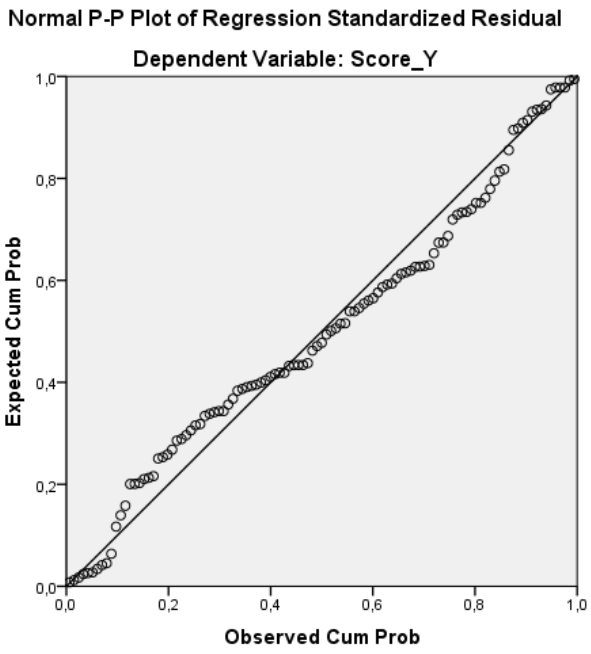
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,221	6,925		3,498	,001					
	motivasi X1	,242	,096	,233	2,514	,013	,218	,238	,232	,996	1,004
	Disiplin X2	,297	,167	-,231	-1,778	,078	,002	-,171	-,164	,504	1,982
	Kompensasi X3	,445	,171	,340	2,609	,010	,163	,247	,241	,503	1,988

a. Dependent Variable: Kinerja Y

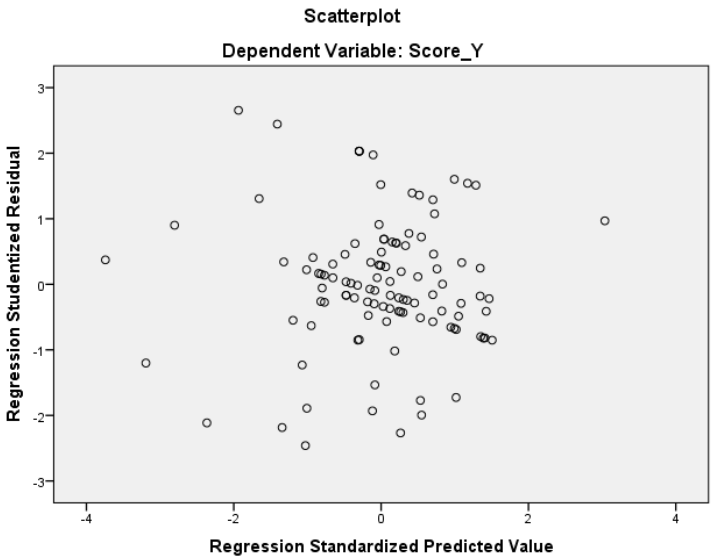
Berdasarkan Tabel 4.5 Kedua independen variabel (Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi nilai tolerance 0,10 atau dibawah 10), sehingga tidak terjadinya multikolineritas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 P-P plot Normalitas

Pada *scatter plot* diatas terlihat titik yang mengikuti data disepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal, berdistribusi normal artinya bahwa sampel yang diambil mewakili populasi.



Gambar 4.4 Scatterplot

Dari grafik *scatterplot* diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, varians dari residual atau dari pengamatan satu ke pengamatan lain pada model regresi tetap atau *homokedastisitas* artinya tidak terjadi *heterokedastisitas* atau tidak terjadi perbedaan varians maka layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, berdasarkan masukan variabel independennya

Uji Linier Berganda

Tabel 4.1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,221	6,925		3,498	,001
	motivasi X1	,242	,096	,233	2,514	,013
	Disiplin X2	,297	,167	-,231	-1,778	,078
	Kompensasi X3	,445	,171	,340	2,609	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa taksiran untuk nilai koefisiensi dari regresi berganda adalah nilai konstanta α = 24,221, β_1 = 0,242, β_2 = -0,297, dan β3 0,445 sehingga model taksiran untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e + \beta 3 \times 3 + e$

$Y = 24{,}221 + 0{,}242 \times 1 - 0{,}297 \times 2 + 0{,}445 \times 3 + e$

Persaman tersebut bermakna jika :

1. Nilai konstan (α) untuk persamaan regresi sebesar 24,221 dengan parameter positif yang memberikan pengertian bahwa jika Motivasi (X_1) Disiplin (X_2) Kompensasi (X3) sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh adalah sebesar 24,221 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan.
2. Nilai 0,242 merupakan koefisien regresi variabel motivasi yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan satuan motivasi maka akan ada kenaikan sebesar 0,242 untuk kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai 0,297 merupakan koefisien variabel disiplin yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan satu satuan disiplin, maka akan ada penurunan sebesar 0,297 untuk kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap.
   Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada tingkat motivasi disiplin, kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai 0,445 merupakan koefisien Kompensasi yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan sebesar 0,445 untuk kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada tingkat Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan 0,445.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel motivasi,disiplin, dan kommpensasi (X_1), variabel (X_2) dan (X3) secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atas produk PT. Wika Citra Lautan Teduh dengan syarat lebih besar dai 5% , berarti hipotesis ditolak, dan dengan membandingkan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} (jika $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$).

Tabel 4.6 Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,221	6,925		3,498	,001					

motivasi X1	,242	,096	,233	2,514	,013	,218	,238	,232	,996	1,004
Disiplin X2	,297	,167	-,231	-1,778	,078	,002	-,171	-,164	,504	1,982
Kompensasi X3	,445	,171	,340	2,609	,010	,163	,247	,241	,503	1,988

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Hasil Hipotesis Uji-t nya adalah sebagai berikut:

1. H_1: Tingkat Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   Pada hipotesis pertama, H_1 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.Variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai signifikan 0,013 < 0.05 artinya tidak signifikan karna 0,013 < 0,05 yang artinya memiliki pengaruh yang positif, yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan, maka secara parsial variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh, (H1 diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila perusahaan meningkatkan motivasi dalam bekerja bagi setiap karyawan mengindikasikan bahwa apabila variabel Motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan (Rp), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar Rp 0,013.
2. H_2: Disiplin (X_2) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
   Pada hipotesis kedua, H_2 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin dengan kinerja karyawan.Variabel Disiplin (X_2) memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat ditunjukan oleh nilai thitung adalah 0,078 < ttabel sebesar 0.005 yang artinya memiliki pengaruh yang negatif, dan nilai signifikan 0,078 > 0.005 yang artinya memiliki pengaruh yang tidak signifikan.Maka secara parsial variabel Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh, (H2 ditolak). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila perusahaan meningkatkan variable Disiplin, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar RP 0,078
3. H_3: Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   Pada hipotesis pertama, H_3 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.Variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikan 0,010 < 0.05 artinya tidak signifikan.karna 0,010 < 0,05 yang artinya memiliki pengaruh yang positif yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan.Maka secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh, (H3 diterima). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila perusahaan meningkatkan mengindikasikan bahwa apabila variabel Kompensasi ditingkatkan, (Rp), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar Rp 0.010.

Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.7 Model Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297,388	3	99,129	4,133	,008[b]
	Residual	2518,649	105	23,987		
	Total	2816,037	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi X3, motivasi X1, Disiplin X2

Tabel 4.7 (Anova) diatas memperlihatkan nilai F_{hitung} adalah 4,133 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0.05) adalah 2,66 sehingga Fhitung > Ftabel (4,133 > 2,66)

yang artinya berpengaruh positif, dan α = 5% (0.008 < 0.05) yang artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya bahwa Motivasi, Disiplin dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh.

Uji Koefisien Determinasi (R –*square*)

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,325[a]	,106	,080	4,89767	,106	4,133	3	105	,008	1,743

a. Predictors: (Constant), Kompensasi X3, motivasi X1, Disiplin X2

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa:

1. Nilai R adalah 0.325 yang berarti bahwa hubungan antara Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 32,5%, artinya memiliki hubungan yang sangat erat. Berikut ini adalah tabel hubungan antar variabel:
2. Angka R-square adalah 0.106 atau 10,6% yang berarti sebesar 0,10,6% faktor-faktor Motivasi, Disiplin dan Kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 84% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai *adjusted* R *square* pada tabel 4.16 menunjukkan proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.
4. Semakin tinggi nilai *adjusted* R *square*, maka akan semakin baik model regresi karena hal ini menandakan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat semakin besar. Nilai *adjusted* R *square* (R2) tersebt adalah 0.080, artinya 0,080% variabel bebas, yaitu Motivasi, Disiplin dan Kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Sisanya sebesar 92% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji realibilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variable realibilitas dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolineritas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak di temukan adanya korelasi antara variabel bebas dan tidak terjadi heterokedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan signifikan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,013 nilai t hitung sebesar 0,238, ini berarti semakin baik tingkat motivasi yang ada di perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di PT. Wika Citra Lautan Teduh. Variabel X_1 (motivasi)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) PT. Wika Citra Lautan Teduh dengan probabilitas sig. 0,013 < 0.05.

2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan disiplin (X_2) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar probabilitas sig. 0,078 > 0.05, ini berarti bahwa disiplin yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun di rasa kurangnya disiplin yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, sehingga mengurangi kinerja karyawan di PT. Wika Citra Lautan Teduh. Apabila disiplin di tingkatkan maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh akan meningkat.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan signifikan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,010 nilai t hitung sebesar 0,247, ini berarti semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di PT. Wika Citra Lautan Teduh. Variabel X_3 (kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) PT. Wika Citra Lautan Teduh dengan probabilitas sig. 0,010 < 0.05.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan uji F, hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 4,133 dengan nilai F (sig) adalah sebesar 0.008 (sig 0.008 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh.
5. Nilai R square = 0.325 sehingga dapat disimpulkan kontribusi variabel motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan nilai persentase sebesar 32,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Saran Untuk Perusahaan

Sehubungan dengan hal-hal yang telah penulis kemukakan diatas, maka disini penulis akan memberikan sedikit saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan dan mendukung pemecahan masalah serta untuk mencapai tujuan perusahaan adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi terlihat bahwa untuk motivasi PT. Wika Citra Lautan Teduh harus adanya jaminan untuk mengembangkan potensi terhadap karyawan membuat karyawan giat bekerja.
   Seperti penempatan jabatan dan posisi sesuai dengan pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan lama yang bekerja tekun, disiplin dan giat diberikan kesempatan untuk menjadi *supervisor* atau pengawas lapangan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin, pihak perusahaan seharusny pimpinan perusahaan memiliki keberanian dalam pengambilan tindakan atas perbuatan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya.
   Seperti jika karyawan melanggar aturan perusahaan, langsung saja pimpinan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya seperti warning atau SP surat peringatan. Bahkan pemecatan jika dirasa pelanggaran itu sangat berat.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi terlihat bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah memadai, sehingga memberikan pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah sesuai seperti tanggal penerimaan kompensasi harus tepat setiap bulannya, dan bonus uang kerajinan diberikan sesuai dengan ketentuan jika karyawan disiplin tidak pernah terlambat dan selalu masuk kantor.

4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT Wika Citra Lautan Teduh sudah baik dari karyawan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu sehingga perusahaan berjalan dengan semestinya dan selalu memenuhi target produksi, kinerja karyawan yang baik didukung juga oleh kenyamanan saat bekerja dan juga pimpinan perusahaan yang bijaksana.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.

1. Penelitian ini hanya terbatas pada empat variabel saja yaitu Motivasi,disiplin dan kompensasi. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel yang lebih banyak dan berbeda dari penelitian ini.
2. Untuk peneliti yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup variabel yang berbeda dan lebih banyak dari pada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian selanjutnya dapat semakin memberikan gambaran lebih spesifik mengenai pengaruh motivasi,disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adam,Ami. 2009. ”*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KAI DOP1* Skripsi Jakarta:Universitas Indonesia Jakarta.

Ananto,Reza. 2014. ”*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT DHL Global Forwarding”* Skripsi Semarang:Universitas Dipenogoro Semarang.

Astary,Putri. 2014. “*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT KAEFER”* Skripsi Batam:Universitas Batam.

Fahmi,Irham. 2011. *Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi.* Bandung: Alfabeta..

Ghozali,Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gitosudarmo & Mulyono. 2006. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta:BPFE

Harijono, Hendra. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Bandara Hang Nadim Batam.* Thesis Magister Sains Manajemen Universitas Batam. Hal 20-30.

Kartono,Kartini. 2008. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.

Kusumawati,Ratna. 2008. ”*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan RS.Roemani”* Tesis Semarang:Universitas Dipenogoro Semarang.

Ma’arif & Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bogor: IPB Press.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Putra,Hardino. 2012. ”*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan”* Diklat Skripsi Jawa Tengah: Universitas Dipenogoro Semarang.

Reza,Regina. 2010. ”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa”* Skripsi Banjarnegara:Universitas Dipenogoro Semarang.

Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam:Uniba Press

Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam:Uniba

Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press:Yogyakarta.

Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno,Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha Miftha. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:Raja Gravindo Persada