

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADJI KALLA CABANG PALU

NURRAHMI UTAMI TAMPING
SYAHIR NATSIR
RISNAWATI

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako
Email: nurrahmiutami_tamping@yahoo.com, risnawati.palu@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and determine the effect of employee compensation, motivation and work discipline variables on PT. Hadji Kalla Branch Palu. The population used in this study is 46 respondents, the entire population is made as respondents (census). Data analysis method used in this research is multiple linear regression method using the help of SPSS for Windows Release 20.0 program. Hypothesis testing used has a significance level of $\alpha = 0.05$. The test results obtained that simultaneously compensation, motivation and work discipline affect performance, with the regression equation of $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ or $Y = 2,338 + 0,718 (X_1) + 0,164 (X_2) + 0,162 (X_3)$ and with the level The coefficient of determination (R^2) is 0.679 or 67.9% while the remaining 32.1% is influenced by other variables not observed in this study. Partially with the standard obtained the results of research X_1 , X_2 and X_3 have an effect on Y with a significance value of X_1 of 0.00, X_2 of 0.03 and X_3 of 0.00.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 46 responden, seluruh populasi dijadikan responden (sensus). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda menggunakan bantuan dari program SPSS for Windows Release 20,0. Uji hipotesis yang digunakan mempunyai taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian diperoleh bahwa secara serempak kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan persamaan regresi sebesar $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ atau $Y = 2,338 + 0,718(X_1) + 0,164(X_2) + 0,162(X_3)$ dan dengan tingkat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,679 atau 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Secara parsial dengan standar diperoleh hasil penelitian X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y dengan nilai signifikansi X_1 sebesar 0,00, X_2 sebesar 0,03 dan X_3 sebesar 0,00.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedia modal dan memadai bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sutrisno (2016:3).

PT. Hadji Kalla Cabang Palu (Toyota), yang beralamat di Jl. Juanda No. 45 Kota Palu, merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang otomotif dan penjualan bengkel resmi dealer mobil Toyota, yang terus mengemban visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang profesional dan handal dengan terus meningkatkan pelayanan kepada distributor dan pelanggan, guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. PT. Hadji Kalla Cabang Palu terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang tidak lepas dari dukungan SDM yang berkualitas yang mampu menggerakkan roda usaha melalui distributor yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang didukung oleh sarana dan prasarana.

Ada beberapa faktor yang menjadi perhatian dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, diantaranya mengenai kompensasi seperti, pemberian bonus yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga membuat karyawan bekerja tidak optimal. Selanjutnya pemberian motivasi, kurangnya komunikasi antar karyawan maupun pimpinan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun dan juga masih adanya

karyawan yang belum bisa meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik untuk perusahaan, serta belum bisa menciptakan kreatifitas yang dapat mendorong diri sendiri agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan. Hal lain yang terkait adalah mengenai penerapan disiplin kerja yakni, masih ditemukannya karyawan datang terlambat sehingga pekerjaan yang seharusnya dilakukan tertunda, dan juga masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti *briefing* yang diadakan setiap pagi sebelum para karyawan menjalankan pekerjaannya, sehingga, karyawan tidak memiliki kesadaran yang tinggi dalam menaati aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Masalah seperti ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila pemenuhannya tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu baik secara serempak maupun parsial.

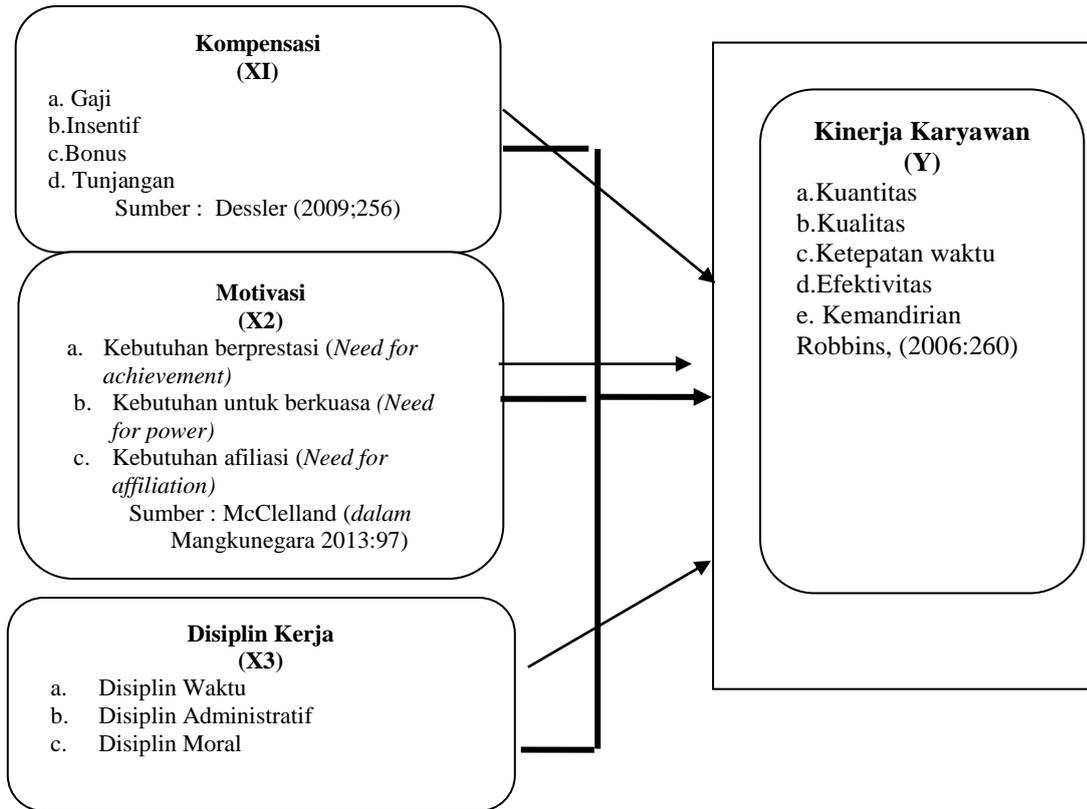
2. KAJIAN LITERATURE DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya pengelolaan kinerja karyawan yang lebih tinggi ini terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2007:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja secara kualitas dan kuantitas, maka perusahaan harus memberikan sistem kompensasi yang adil bagi karyawannya. Menurut Dessler (2007:46) mengatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Definisi tersebut memperjelas kompensasi yang dapat di implementasikan dalam bentuk uang (*financial*) maupun dalam bentuk barang (*nonfinancial*) atau berupa kesejahteraan karyawan (*employee welfare*).

Mangkunegara (2009:51) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerjanya. Adanya sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila perusahaan memberikan tambahan kompensasi kepada karyawan, maka karyawan cenderung akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa imbalan yang diterimanya telah sebanding dengan kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya dikemudian hari. Selain itu, pemberian motivasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Untuk menggerakkan kinerja karyawan agar sesuai yang dikehendaki organisasi tersebut. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Mangkunegara (2013:68), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya, seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Disamping kompensasi dan motivasi, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penerapan disiplin kerja yang sesuai dengan prosedur. Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Siagian, (2012:305) yang mengatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Keterkaitan antar variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja sangatlah kuat, yakni kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin kerja yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Keterangan Pengaruh Secara Serempak : \Rightarrow
 Pengaruh Secara Parsial : $\Rightarrow\Rightarrow$

Berdasarkan permasalahan dan kerangka konseptual penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu. Palu. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu. (3) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu (4) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Sugiyono (2014:36) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Data kualitatif, adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif dan data yang terkumpul berbentuk kata, sehingga tidak menekankan pada angka.Sugiyono(2009:15). (2) Data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitas yang diangkakan. Data kuantitatif yang diangkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran (skoring: sangat setuju =5, setuju=4, ragu-ragu=3, tidak setuju =2, dan sangat tidak setuju =1) Sugiyono (2009:15). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, Sugiyono (2014:137) menerangkan bahwa: (1) Data primer, data yang diperoleh penulis secara langsung dari PT. Hadji Kalla Cabang Palu (jalan Juanda) melalui observasi, wawancara, dan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian. (2) Data sekunder, data yang diperoleh melalui sumber-sumber yang telah ada, yang berasal dari laporan – laporan yang dibuat perusahaan yang terkait dengan penulisan ini

yakni, PT.Hadji Kalla Cabang Palu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Hadji Kalla Cabang Palu yang berjumlah 46 orang karyawan, seluruh populasi dijadikan responden (sensus). Sensus adalah cara mengumpulkan data dari populasi dengan mengambil keseluruhan anggota populasi itu untuk diambil datanya. Langkah-langkah dalam pengumpulan data yakni, Observasi dengan cara peneliti melakukan pengamatan tentang apa saja yang berkaitan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Wawancara yaitu peneliti mewawancarai secara langsung sebagian karyawan di PT. Hadji Kalla Cabang Palu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Angket (kuesioner) yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara mengedarkan sejumlah data pertanyaan/pernyataan yang terstruktur kepada karyawan PT.Hadji Kalla Cabang Palu mengenai kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, buku dan lain-lain yang digunakan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Penyusunan instrumen penelitian harus mengetahui dan paham tentang jenis skala pengukuran dan tipe-tipe skala pengukuran agar instrumen bisa diukur sesuai apa yang hendak diukur dan bisa dipercaya serta reliabel (konsisten) terhadap permasalahan instrumen penelitian (Riduwan, 2005:31). Berdasarkan indikator – indikator dari masing masing variabel, akan diukur menggunakan daftar pernyataan atau kuisisioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner adalah skala *likert*. Karena skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2014:133). Pengukuran variabel untuk menilai seberapa besar tingkat persetujuan dan tidak setuju yang dirasakan oleh responden dengan 5 (lima) kategori yang ada pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

No	Alternatif	Pemberian Skala/skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Selanjutnya valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2014:137). Setelah kuisisioner diisi oleh responden dan terkumpul kembali, selanjutnya peneliti menentukan validitasnya dengan menggunakan bantuan SPSS. Uji validitas adalah pengujian alat pengumpulan data berupa daftar pernyataan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan dan kebenaran penelitian. Program SPSS *relase* 20 digunakan untuk menguji valid tidaknya setiap item yang ada, menurut Sugiyono (2014:143) bila korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Jika koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih dan korelasinya positif, maka butir instrument dinyatakan valid, sedangkan uji realibilitas menurut sugiyono (2009: 173), menyatakan bahwa instrumen yang reliable adalah instrument yang bila mana digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai r hasil dengan nilai konstanta (0,60), yakni jika nilai r hasil > konstanta 0,60, maka pernyataan tersebut reliable.

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2005:105), uji heteroksedisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensi adanya heteroksedisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroksedisitas adalah dengan melihat pada grafik scatterplot, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Maka mengindikasikan telah terjadi heteroksedisitas.
2. Jika tak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi gejala heteroksedisitas.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi

antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Maksudnya, variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2006:192)

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal probability plot dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dimana jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2006): (1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Formulasi persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2014:210) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (1)$$

Dimana:

Y= kinerja

a = konstanta

X₁= kompensasi

X₂= motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

b = koefisien regresi

Tujuan digunakannya metode ini adalah untuk mengukur dan menjelaskan hubungan linier antara variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti semua variabel bebas yang diamati secara serempak berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti semua variabel bebas yang diamati secara serempak tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti variabel independen (X) yang diamati mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti variabel independen (X) yang diamati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang dihipotesiskan di bab tinjauan pustaka. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik. Pengambilan hipotesis yang dilakukan dengan melihat kriteria: (1) Apabila signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha. (2) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha.

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F digunakan dengan membandingkan P (probability) dengan $\alpha = 5\%$. Uji F (serempak) akan dilihat pada tabel ANOVA (*Analysis of Varians*) pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen secara bersama-sama (serempak) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) apabila signifikansi $F > 0,05$ maka variabel – variabel bebas yakni, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan serempak terhadap variabel terikat (Kinerja). (2) apabila signifikansi $F < 0,05$ maka variabel-variabel bebas yakni, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan serempak terhadap variabel terikat (Kinerja).

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t yakni membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho) yakni, (1) apabila signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha (b) Apabila signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan di PT.Makassar Raya Motor Kota Palu, dengan mengambil 27 responden, ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner penelitian seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$) dan tidak bernilai negatif.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Konstanta	Status
Kompensasi (X1)	0,899	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,852	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,912	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan perhitungan program SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dalam instrumen penelitian (kuesioner) menunjukkan nilai konsistensi atau reliabel yang layak karena memenuhi standar koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$) (Sugiyono, 2009:173).

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel Independen	Colinierty Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	963	1038	Non Multikolinearitas
Motivasi	965	1036	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	997	1003	Non Multikolinearitas

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolonearitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel. Hasil perhitungan variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yakni, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka, asumsi multikolonearitas dalam model regresi yang digunakan terpenuhi, maka semua variabel memenuhi kriteria dan analisis dapat dilanjutkan

Teknik analisis data penelitian deskriptif,dilakukan melalui statistika deksriptif,yakni statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:169). Analisis deskriptif dalam penulisan ini disajikan dalam bentuk tabel dan dalam penelitian ini akan digunakan model distribusi frekuensi kategori yaitu distribusi frekuensi yang pengelompokkan datanya disusun dalam bentuk kata-kata atau distribusi penyatuan kelas-kelasnya didasarkan pada data kategori (kualitatif).

Deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel. Umar (2008;201) menyatakan bahwa untuk mengintrepertasikan nilai *mean* dalam frekuensi variabel, maka dapat ditujukan dengan menggunakan interval sebagai berikut:

Nilai Maksimum: 5

Nilai Minimum : 1

Rentang Skala : $\frac{\text{Skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}$

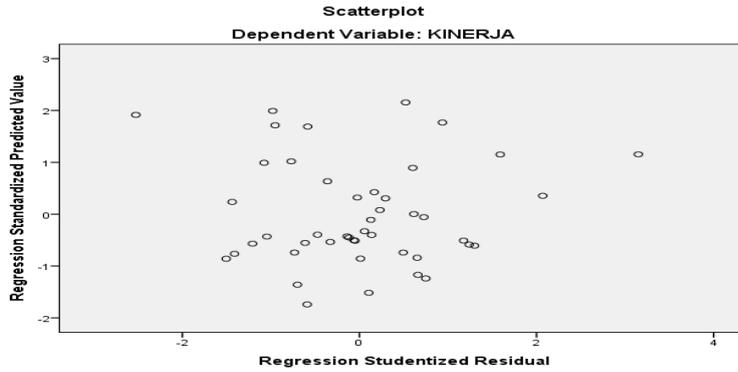
$$\text{Jadi : } \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga diperoleh skala interval, sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik
- 1,81 – 2,60 = Tidak baik
- 2,61 – 3,40 = Sedang
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5,00 = Sangat baik

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengamatan dalam regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap homokedastisitas. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

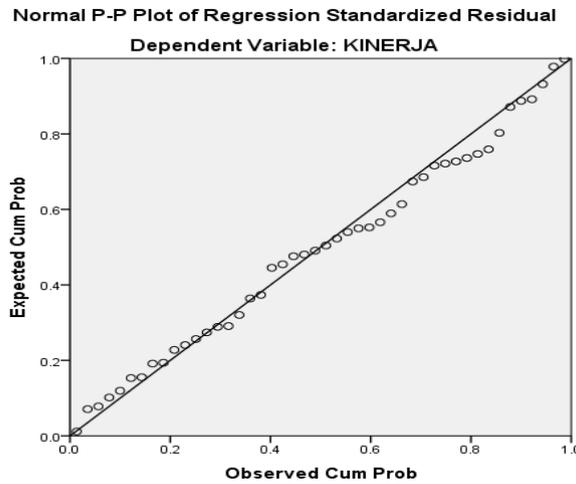


Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan gambar diatas terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian pada model regresi diatas tidak terjadi Uji Heterokedastisitas.

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa distribusi normal yang ditunjukkan pada titik - titik yang menyebar dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi mengikuti asumsi normalitas.

Untuk menguji dan mengetahui kebenaran hipotesis dalam penelitian yang dilakukan di PT. Hadji Kalla Cabang Palu, digunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS for windows versi 20,0. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.338	5.822		.402	.690		
	KOMPENSASI	.718	.081	.789	8.849	.000	.963	1.038
	MOTIVASI	.164	.074	.196	2.203	.033	.965	1.036
	DISIPLIN KERJA	.162	.059	.242	2.759	.009	.997	1.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.656	2.169	1.959

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data diolah SPSS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan digunakan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (2)$$

$$Y = 2,338 + 0,718(X_1) + 0,164(X_2) + 0,162(X_3) \quad (3)$$

Hasil dari fungsi regresi linear berganda variabel bebas kompensasi, motivasi dan disiplin kerja adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Jika variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara serempak maupun secara parsial dari variabel independen (kompensasi, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja), maka digunakan uji F dan uji t. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara serempak maupun secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang di dapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut: (1) Jika signifikan < 0,05 maka, H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y. (2) Jika signifikansi > 0,05, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.675	3	139.225	29.585	.000 ^b
	Residual	197.652	42	4.706		
	Total	615.326	45			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : Data diolah oleh SPSS

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji TCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.338	5.822		.402	.690		
	KOMPENSASI	.718	.081	.789	8.849	.000	.963	1.038
	MOTIVASI	.164	.074	.196	2.203	.033	.965	1.036
	DISIPLIN KERJA	.162	.059	.242	2.759	.009	.997	1.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil rekapitulasi analisis regresi linear berganda diatas dapat dilihat pengaruh hasil uji determinan R Square sebesar 0,679 atau 67,9% jadi variabel (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,9% , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut atau variabel bebas (kompensasi, motivasi dan disiplin kerja) memiliki penjelasan nilai koefisien: (1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai 2,338 hal ini berarti kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 2,338. (2) Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,718 atau 71,8% menunjukkan arah hubungan positif searah antara kompensasi dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi kerja karyawan yang dimiliki oleh PT.Hadji Kalla Cabang Palu maka kinerja pada karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu juga akan semakin meningkat. (3) Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,164 atau 16,4 % menunjukkan arah hubungan positif searah antara motivasi dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja karyawan yang dimiliki oleh PT.Hadji Kalla Cabang Palu maka kinerja pada karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu juga akan semakin meningkat. (4) Koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,162 atau 16,2 % , menunjukkan arah hubungan positif searah antara disiplin kerja dengan kinerja hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan yang dimiliki oleh PT.Hadji Kalla Cabang Palu maka kinerja pada karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu juga akan semakin meningkat. (5) Nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,824. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, apabila nilai R mendekati 0 maka hubungan antara variabel semakin rendah. Apabila nilai R mendekati 1 maka hubungan antara variabel semakin tinggi. Nilai pada penelitian ini adalah 0,824 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu sudah mendekati tinggi.

Berdasarkan dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel kompensasi (X_1), nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu. (2) Variabel motivasi (X_2), nilai signifikansinya sebesar 0,003. Karena angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu. (3) Variabel disiplin (X_3), nilai signifikansinya sebesar 0,009 Karena angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu. Yang artinya semakin tinggi nilai ketiga variabel independen (kompensasi, motivasi dan disiplin kerja) tersebut semakin tinggi pula variabel dependennya (kinerja) pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. 2) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu. Dengan adanya peningkatan kompensasi yang layak pastinya akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Palu. kepuasan kerja karyawan. (3) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu, yang berarti semakin baik pemberian motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan

meningkat.(4) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu, dengan adanya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Cabang Palu. Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT.Hadji Kalla Cabang Palu, untuk lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi terutama dalam hal pemberian bonus. Pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih sangat minimum dan tidak sesuai dengan yang diharapkan jika mencapai target, dan juga bonus yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (2) Hendaknya PT.Hadji Kalla Cabang Palu lebih memperhatikan kebutuhan afiliasi. Karena untuk mencapai kinerja yang baik harus menjalin hubungan komunikasi yang baik antar karyawan maupun pimpinan, dan juga dengan menjalin komunikasi yang baik dapat menjadi solusi untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. (3) Hendaknya PT.Hadji Kalla Cabang Palu untuk memperhatikan tingkat kedisiplinan moral, karena untuk menaati aturan-aturan yang berlaku harus memiliki kesadaran yang tinggi pada tiap-tiap karyawan. (4) Hendaknya PT.Hadji Kalla Cabang Palu untuk memperhatikan tingkat ketepatan waktu, yakni mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya dan juga tidak menenggalkan pekerjaan disaat jam kerja, serta hendaknya PT.Hadji Kalla Cabang Palu meningkatkan tingkat keektivitas, yakni memberikan fasilitas yang memadai agar membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan, agar output yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. (5) Bagi peneliti berikutnya, diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia* Jilid 1. (Edisi 10). Jakarta: PT.indeks
- Dessler,Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks*
- Ghozali,Imam, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasPonegoro
- Ghozali,Imam,(2006)..*Aplikasi Analisis Multivariate program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.,(2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu., (2007) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu., 2013 *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Refika Aditama.
- Murty Windy Aprilia.,Hundiwinarsih Gunasti. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp: 215-228.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT. Indeks: Jakarta.
- Riduwan dan Akdom, (2005). *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*, Bandung: Alfabeta.
- RivaiVeithzal, Sagala Ella Javani. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks.
- Soetrisno P.H, (1992). *Kapita Selekta Ekonomi Indonesia*, Edisi Ke Dua, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,(2014). *Metode Penelitian Bisnis (PendekatanKuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung:

Alfabeta.

Umar, Husein. (2008). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada