

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BPR SWADAYA ANAK NAGARI
PASAMAN BARAT**

Yunia Ika Putri¹⁾, Taufiqurahman²⁾, Roesnelly Roesdi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau
Faculty Of Economics and Business Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : yunia.ikaputri0941@student.unri.ac.id

*The Effect of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee
Performance at PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline, motivation and compensation on employee performance. Collecting data in this study using a questionnaire survey with sampling techniques for this study using a census (saturated) by taking all members of the population, then made a sample. The questionnaire was distributed to 58 respondents in the marketing department of PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat, so that it can be used and processed as a whole. The data collected is processed using Multiple Linear Regression between Work Discipline, Motivation and Compensation for Employee Performance. The results showed that: 1) discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat. 2) motivation has a positive and significant effect on the performance of PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat 3) compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat 4) Work Discipline, Motivation and Compensation have a positive and significant effect on the Performance of PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat.

Keywords : Works Discipline, Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara produktif. SDM harus menjadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi instansinya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan saat ini

adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaktif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi serta memiliki motivasi dan komitmen yang handal. Untuk itu perlu ada pembinaan SDM, guna meningkatkan potensi yang dimiliki manusia itu untuk memperbaiki kinerjanya agar mampu mencapai taraf hidup yang sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Menurut **Wibowo** (2007:10) pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja pegawai atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kinerja pegawai adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada

setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Sehubungan dengan itu organisasi yang memperhatikan dan menyadari sumber daya manusia adalah PT Bank Perkreditan Rakyat Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat, PT BPR Swadya Anak Nagari adalah Lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan masyarakat yang membutuhkan. Status BPR diberikan kepada Bank Desa, dalam proses kinerja dalam bank seorang pegawai harus mempunyai sikap disiplin yang tinggi dan keuletan dalam melayani masyarakat. Maka dari itu rasa kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan Bank.

Upaya yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan. Suatu perusahaan juga tidak hanya membutuhkan karyawan yang cakap dan mempunyai kemauan untuk bekerja tetapi juga yang mempunyai disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peranturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (**Darmawan,2013:14**). Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung kepada kualitas kinerja

sumber daya manusia. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atas.

Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada tanpa ada rasa paksaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012:193). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika kedisiplinan kinerja ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Selain faktor disiplin kerja, faktor motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan

suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi adalah rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau kelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengutip pendapat Wibowo (2010:389) yang menyatakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja

Salah satu meningkatkan kinerja karyawan yang berguna untuk meningkatkan produktifitas perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi. Menurut Martoyo (2007 : 116) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat*”

Adapun Rumusan masalah adalah sebagai berikut: 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPR Swadaya Anak Nagari? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPR Swadaya Anak Nagari? 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Swadaya Anak Nagari? 4) Apakah disiplin, motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT.BPR Swadaya Anak Nagari?

Maksud dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT.Swadaya Anak Nagari. 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Swadaya Anak Nagari 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Swadaya Anak Nagari 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Swadaya Anak Nagari

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut **Sedarmayanti (2011 : 260)**, kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut **Rahmatullah (dalam Martha,2009)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
- 2) Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi,

penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Disiplin

Menurut **Nurmansyah (2011 : 260)** mengatakan disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanaka agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi.

Menurut **Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86)**, ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Adanya tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tindaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tindaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tindanya perhatian kepada karyawan

Motivasi

Menurut **Mulyasa (2010:112)**Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatutujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut **Hasibuan (2009:150)**, ada beberapa jenis motivasi anatara lain sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif

Maksudnya adalah seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif ini maka semangat kerja bawahan akan semakin meningkat.

- 2) Motivasi negatif
Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan adanya motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dikuhum.

Kompensasi

Menurut **Herman Sofyandi (2008 : 159)** mengatakan bahwa, kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Tujuan Kompensasi menurut **Hasibuan (2012: 121)** antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

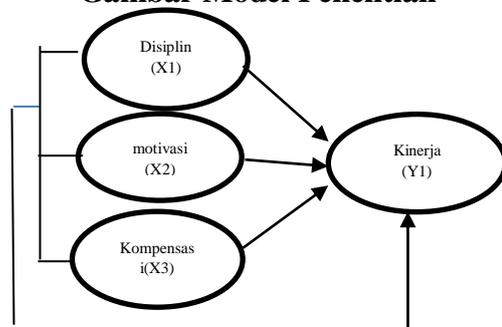
- 1) Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pengusaha majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang

qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

- 4) Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak secara eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative stabil.
- 6) Disiplin
Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Kerangka Penelitian

Gambar Model Penelitian



Sumber: *Dharma, (2007), Danim, (2008), dan sutrisno (2014)*

Hipotesis Penelitian

- H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat
- H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat.
- H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat
- H₄: Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat . Populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang , dan sampel diambil dari ke 58 orang karyawan.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti dan mewawancarai pihak-pihak terkait, serta data lain yang ada hubungannya dengan penelitian. Dan data sekunder yaitu data yang telah tersaji dan terdokumentasi serta data yang di peroleh penulis dari objek penelitian berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang di teliti, misalnya: penilaian , laporan tentang perkembangan dan hal yang berkaitan dengan informasi PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara wawancara (*Interview*) merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui lisan (wawancara). Teknik ini untuk menjadi informasi secara lebih lengkap tentang informasi. Dan Kuesioner (*Questionnaire*) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau m

enyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respons atau daftar pertanyaan tersebut.

Data yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis data adalah analisis regresi dua tahap yaitu regresi berganda dan sederhana. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat. Untuk mengukur masing-masing variabel, penulis membuat daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Skala Likert. Untuk mempermudah melihat jawaban responden secara kuantitatif, responden di minta memilih satu dari lima pilihan jawaban yang dituliskan dalam skala 1-5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini adalah Karyawan PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat yang

memiliki karyawan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51,7% dan sisanya berjenis kelamin perempuan, umumnya pegawai berusia produktif yang tinggi dan mayoritas memiliki tingkat pendidikan tinggi yaitu (SLTA) serta memiliki masa kerja 1-2 tahun yang menunjukkan bahwa pengelola belum cukup lama untuk memulai suatu usaha. Karena masa kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT.BPR Sawadaya Anak Nagari yang dapat di lihat dari segi pengalaman, semakin tinggi masa kerja maka pengalaman seseorang juga akan semakin banyak

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid atau sebaliknya. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 58 - 2 = 56 = 0,256$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	ket
Kinerja	Y.1	0,718	0,259	Valid
	Y.2	0,722	0,259	Valid
	Y.3	0,864	0,259	Valid
	Y.4	0,786	0,259	Valid
	Y.5	0,846	0,259	Valid
	Y.6	0,820	0,259	Valid
Disiplin	X1.1	0,822	0,259	Valid
	X1.2	0,798	0,259	Valid
	X1.3	0,822	0,259	Valid
	X1.4	0,727	0,259	Valid
	X1.5	0,851	0,259	Valid
Motivasi	X2.1	0,846	0,259	Valid
	X2.2	0,782	0,259	Valid
	X2.3	0,857	0,259	Valid
	X2.4	0,863	0,259	Valid
	X2.5	0,804	0,259	Valid
	X2.6	0,897	0,259	Valid
Kompensasi	X3.1	0,861	0,259	Valid
	X3.2	0,825	0,259	Valid
	X3.3	0,832	0,259	Valid
	X3.4	0,788	0,259	Valid
	X3.5	0,863	0,259	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari Tabel 1 diketahui bahwa dari uji validitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai r hitung pada semua variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan secara statistik juga sama halnya dengan uji validitas yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbach's Alpha*. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indicator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai batas	Ket.
1	Kinerja	0.927	0.6	Reliabel
2	Disiplin	0.924	0.6	Reliabel
3	Motivasi	0.954	0.6	Reliabel
4	Kompensasi	0.936	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dari tabel 2 dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. Artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas data, dapat dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov*, yaitu dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang di dapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal bila $sig > alpha$ (5%).

Dari hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi pada kedua regresi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dapat diartikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,2% , sedangkan sisanya 26,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Hasil Uji Simultan (F)

Uji simultan (Uji F) digunakan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 49,211 dengan signifikansi 0,000. Nilai F tabel pada alpha 5% diperoleh dari persamaan sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{\text{tabel}} = 58 - 3 - 1 ; 3$$

$$F_{\text{tabel}} = 54 ; 3$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,776$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel

bebas

1 : konstan

Diketahui bahwa F_{hitung} (049,211) > F_{tabel} (2,776) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Dengan

demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa variabel disiplin, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui persamaan regresi tahap 1 sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,322 + 0,457 + 0,177 + 0,359 + e$$

Arti dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- a. konstanta (a) sebesar 2,322
Artinya adalah apabila Disiplin, Motivasi dan Kompensasi , diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 2,322
- b. Koefisien tahap variabel disiplin (b_1X_1) sebesar 0,457. Artinya setiap peningkatan persepsi tahap disiplin sebesar satu satuan maka akan meningkatkan disiplin sebesar 0,457 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- c. Koefisien tahap variable motivasi (b_2X_2) sebesar 0,177. Artinya setiap peningkatan persepsi tahap motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan disiplin sebesar 0,345 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- d. Koefisien tahap variable kompensasi (b_3X_3) sebesar 0,359. Artinya setiap peningkatan persepsi tahap motivasi sebesar satu satuan

maka akan meningkatkan kompensasi sebesar 0,359 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Kemudian dari hasil uji t juga diperoleh hasil pengujian dengan melihat t hitung. Sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) diperoleh dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; \alpha \\ &= 58 - 3 - 1 ; 0,05 \\ &= 54 ; 0,05 \\ &= 1,674\end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diperoleh keputusan sebagai berikut:

- Disiplin. Diperoleh nilai t_{hitung} (4,147) > t_{tabel} (1,674) atau Sig (0,000) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi. Diperoleh nilai t_{hitung} (3,377) > t_{tabel} (1,674) atau Sig (0,001) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi. Diperoleh nilai t_{hitung} (3,192) > t_{tabel} (1,674) atau Sig (0,002) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dari hasil uji t pada tahap 2 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = a + bX + e$$

$$Y_2 = 5,156 + 0,621X + e$$

Artinya setiap peningkatan persepsi tahap kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,621 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Kemudian dari hasil uji t juga diperoleh hasil pengujian dengan melihat t hitung. Sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) diperoleh dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\ &= 30 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\ &= 27 ; (\text{kolom ke 2 tabel t}) \\ &= 2,052\end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diperoleh keputusan sebagai berikut:

Kompetensi. Diperoleh nilai t_{hitung} (4,191) > t_{tabel} (2,052) atau Sig (0,000) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diatas membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Perhatian terhadap disiplin kerja karyawan merupakan variabel yang sangat mempengaruhi memerlukan perhatian yang lebih intensif. Dan motivasi karyawan melalui sistem *reward* merupakan yang perlu di perhatikan mengingat hal tersebut akan memberikan dorongan untuk

meningkatkan kinerja. Ketepatan pembagian kompensasi berupa gaji perlu di perhatikan karena gaji berperan penting untuk karyawan bekerja lebih giat.

Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi merupakan hal yang seiring dimana masing masing variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Ini berarti bahwa fokus manajemen tidak bisa hanya pada satu variabel saja melainkan harus memperhatikan variabel variabel lain secara simultan, mengingat hal hal tersebut memiliki keterkaitan antar satu dengan yang lain.

Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga variabel ini patut mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Oleh karena itu perusahaan dalam memberikan Disiplin Kerja yang baik dan taat pada peraturan akan menciptakan perusahaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian hasil. Motivasi kepada karyawan secara materil dan non materil akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaiknya bagi perusahaan. Kompensasi yang memadai tentu menjadi pemicu bagi karyawan untuk bekerja maksimal.

Jadi, semakin tinggi kedisiplinan kerja yang diciptakan maka semakin bagus kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Dan semakin meningkatnya kompensasi semakin tinggi semangat karyawan

untuk bekerja tentunya akan meningkatkan kinerja

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja dalam perusahaan belum optimal karena dapat dilihat dari rekapitulasi responden karyawan menunjukkan bahwa karyawan belum mampu bekerja di atas target.
2. Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekapitulasi jawaban responden menunjukkan masih rendah kedisiplin kerjanya terlihat dari keterlambatan dan kurang patuh pada peraturan yang ada, sehingga masih rendahnya kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekapitulasi jawaban responden menunjukkan rendahnya motivasi, karena rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ini ditunjukkan dengan buruknya hasil kerja sehingga tidak pernah mendapatkan penghargaan. pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan karyawan hadir tidak tepat waktu.
4. Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Rekapitulasi jawaban responden menunjukkan variabel kompensasi yang belum memadai seperti yang diharapkan karyawan. Karena pembagian kompensasi berupa insentif tidak tepat waktu.

5. Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setelah dilakukan uji simultan dapat dibuktikan semakin tinggi kedisiplinan pada karyawan, tinggi tingkat pemberian motivasi, dan meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kondisi Disiplin kerja karyawan di PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat saat ini berada ditingkat cukup baik. Agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan seharusnya berada dikondisi yang lebih baik. Sehingga pemimpin diharapkan dapat mengambil keputusan dengan cepat dalam mengatasi berbagai permasalahan yang ada diperusahaan. Seperti pada masalah karyawan yang sering terlambat dan karyawan yang sering pulang sebelum jam kerja selesai. Dan juga Pemimpin perusahaan diharapkan dapat bias mengontrol karyawannya dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan guna memberika kejeraan agar tidak di ulangnya lagi dan dapat meningkatkan

kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil secara keseluruhan motivasi karyawan PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat saat ini berada dalam kondisi cukup baik. Pemberian motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pada pemberian penghargaan seperti kenaikan pangkat dan kenaikan jumlah gaji kepada karyawan yang berprestasi. dan juga perusahaan diharapkan lebih memperhatikan terhadap peningkatan keahlian dan kemampuan karyawan seperti diberikannya pelatihan peningkatan kreativitas karyawan. Dengan demikian karyawan dapat menggunakan kemampuan yang lebih baik untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal.
3. Berdasarkan hasil secara keseluruhan kompensasi karyawan PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat saat ini berada dalam kondisi cukup baik. Pemberian kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan meninjau kembali tentang pembayaran gaji dengan kesepakatan bersama karyawan. Agar karyawan mendapat kejelasan kenapa penerimaan gaji terlambat atau tertunda.
4. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT.BPR Swadaya Anak Nagari Pasaman Barat pihak perusahaan diharapkan dapat memperhatikan ketiga faktor tersebut, yaitu

faktor disiplin kerja, faktor motivasi dan juga faktor kompensasi, agar kondisi tersebut menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyasa. 2010. *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung Rosda. Cetakan kesembilan.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres