
**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen,
Malang)**

Oleh

Yusi Prihantini *)

M. Mansur **)

M. Khoirul ABS *)**

ABSTRACT

This purpose is to know the influence of compensation, motivation, work discipline, to employee performance. This study analyzes the influence of the director of compensation, motivation, and work discipline on employee performance. Motede data analysis used in this research is Multiple Linear Regression Analysis.

Based on the results of this study that the compensation positive and significant impact on employee performance, this is evidenced from the value of variable coefficient of 6288 and significant value of 0.000. Negative and insignificant motivations on employee performance, this is evidenced from the value of the variable coefficient of -1.156 and a significant value of 0.258. Work discipline of influence and significant to employee performance, this is evidenced from the value of variable coefficient of 5,534 and significant value of 0.000. As well as the significant value of Fuji <0.05 , where H_4 is accepted, which means there are some independent variables that have the ability to explain the dependent variable (employee performance).

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan bebas saat ini, perusahaan membutuhkan teknologi, sarana dan prasarana yang memadai. Tetapi tidak hanya itu, perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja/karyawan untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang selalu berfikir untuk maju, cerdas, inovatif agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Agar semua itu dapat tercapai perusahaan dapat memberikan pelatihan, pendidikan kepada tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan. Karena kemajuan teknologi dan lengkapnya sarana, prasarana suatu perusahaan sudah memadai kemudian kemampuan pekerja masih kurang, hal itu dapat menghambat suatu kegiatan didalam perusahaan.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berguna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2012: 155). Karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja, dengan adanya kompensasi yang diterima oleh para pekerja mereka merasa usaha dan kerja kerasnya dihargai sesuai dengan harapan mereka.

Selain memberikan kompensasi kepada para karyawan, peranan pemimpin untuk memberikan motivasi kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan. Sardiman (2011: 75) mengemukakan bahwa “motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang ingin melakukan sesuatu, dan dia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka tersebut” pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal atau sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Upaya lain yang dapat 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-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013: 41). Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung kepada kualitas kinerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya

manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Hasibuan (2007:167) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

MANFAAT PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS KOMPENSASI

Menurut Simamora (2006:442) “kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Bersadarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2013), Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nadira Prima Semarang kompensasi sebesar $19,137 > t \text{ Tabel } (1,9855)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

MOTIVASI

Hasibuan (2003:101) menyatakan bahwa, “Motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka

maubekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan“

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fauziah (2013), Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nadira Prima Semarang Fauziah (2013), Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nadira Prima Semarang Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung motivasi kerja sebesar $26,010 > t \text{ tabel } (1,9855)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

DISIPLIN KERJA

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Halim (2014), Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah H_a .

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Koesmono (2005:188) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yang akan menjadi pengamatan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel dalam metode pengambilan sensus, yaitu seluruh karyawan PT BPR Kerta Arthamandiri yang berjumlah 31 Orang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Variabel Bebas (X)

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar (2007:16) antara lain :

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Bonus
- 4) Asuransi

b. Variabel Motivasi (X_2)

Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi di dalam individu. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003:121), indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik.
- 2) Keamanan
- 3) Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

c) Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94), indikator untuk mengetahui disiplin kerja karyawan yaitu ;

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap perilaku dalam perusahaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Variabel Terikat (Y)

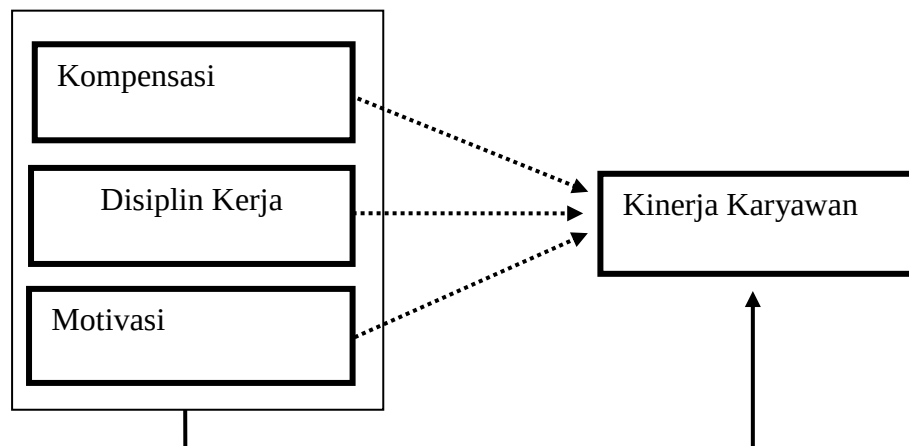
Kinerja karyawan adalah penampilan kerja seseorang itu sendiri dan taraf potensi seseorang dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator, yaitu (Robbins,2006:260):

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Kuantitas hasil kerja

- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali,2006:42), yaitu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti periset.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali:2011:163).

UJI NORMALITAS

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

dilakukan untuk residu data penelitian dengan menggunakan uji *kolmogorof-semirnof*.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Independen Kompensasi

X_2 = Variabel Independen Motivasi

X_3 = Variabel Independen Disiplin Kerja

e = Koefisien Error

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada dan tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai outoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 (Ghozali,2011:105-106).

b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011:139-141).

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain:

a. Uji F

Uji F disebut juga uji simultan. Menurut (Ghozali 2011:98), “Uji F pada dasarnya menunjukkan, apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”.

b. Uji t

Uji t dapat disebut Uji parsial. Menurut Ghazali (2011 : 98), “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas secara individual dalam menerangkan dependen”.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) memiliki range antara nol hingga satu. Nilai (R^2) yang makin mendekati nol maka berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Sementara nilai (R^2) yang makin mendekati satu berarti variabel-variabel independen makin memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:83).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,444	0,3610	Validitas
X1.2	0,715	0,3610	Validitas
X1.3	0,536	0,3610	Validitas
X1.4	0,394	0,3610	Validitas
X2.1	0,483	0,3610	Validitas
X2.2	0,595	0,3610	Validitas
X2.3	0,436	0,3610	Validitas
X2.4	0,585	0,3610	Validitas
X2.5	0,379	0,3610	Validitas
X3.1	0,537	0,3610	Validitas
X3.2	0,767	0,3610	Validitas
X3.3	0,564	0,3610	Validitas
X3.4	0,427	0,3610	Validitas
Y1	0,483	0,3610	Validitas
Y2	0,595	0,3610	Validitas
Y3	0,436	0,3610	Validitas
Y4	0,585	0,3610	Validitas
Y5	0,379	0,3610	Validitas

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada kuisioner mampu untuk menjawab sesuatu yang akan diteliti dalam penelitian ini, dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai hasil r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang berarti bahwa pernyataan dalam kuisioner tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

No	Varibel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	X1	0,662	Reliabel
2	X2	0,649	Reliabel
3	X3	0,711	Reliabel
4	Y	0,649	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, dimana untuk masing-masing variabel mempunyai nilai r Alpha lebih dari 0,6. Artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

UJI NORMALITAS

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

			RESIDUAL
N			31
Normal	Mean		.0000
Parameters(a,b)	Std. Deviation		1.42905
Most Extreme	Absolute		.166
Differences	Positive		.091
	Negative		-.166
Kolmogorov-Smirnov Z			.922
Asymp. Sig. (2-tailed)			.363

Berdasarkan tabel 3 menyatakan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,363 yang dapat diartikan bahwa signifikansi lebih besar 0,05 ($0,363 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.777	2.163		-1.746	.092
	x1	.804	.128	.741	6.288	.000
	x2	-.124	.107	-.135	-1.156	.258
	x3	.483	.087	.494	5.534	.000

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = -3,777 + 0,804 X_1 - 0,341 X_2 + 0,483 X_3 + e$$

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi	$1.784 < 10$	Tidak ada masalah Multikolonieritas
Motivasi	$1.753 < 10$	Tidak ada masalah Multikolonieritas
Disiplin Kerja	$1.036 < 10$	Tidak ada masalah Multikolonieritas

Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan diperoleh nilai VIF variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa tidak ada nilai $VIF > 10$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas dan model regresi layak digunakan.

b. Uji Heterokedasitas

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	$0.975 > 0,05$	Tidak ada masalah heteroskedastisitas
Motivasi	$0.848 > 0,05$	Tidak ada masalah heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	$0.379 > 0,05$	Tidak ada masalah heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel independen $> 0,05$. Kompensasi $0.975 > 0,05$, Motivasi $0.848 > 0,05$, dan Disiplin Kerja $0.379 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji F

Tabel 7
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.921	3	14.974	34.107	.000(a)
	Residual	11.853	27	.439		
	Total	56.774	30			

Berdasarkan hasil signifikansi F hitung $< 0,05$ maka H4 diterima yang artinya ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.777	2.163		-1.746	.092
	x1	.804	.128	.741	6.288	.000
	x2	-.124	.107	-.135	-1.156	.258
	x3	.483	.087	.494	5.534	.000

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 6.288. Nilai signifikansi untuk Kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Motivasi sebesar -1,156. Nilai signifikansi untuk Motivasi sebesar 0,258 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan H_{02} diterima dan H_{a1} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil pengujian nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 5.534. Nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890(a)	.791	.768	.66258

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa hubungan yang bersifat kuat antara variabel kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan R sebesar 0,890. Dan nilai R^2 diperoleh 79,1% hal tersebut menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh kepuasan kerja motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri dijelaskan sebesar 79,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT BPR Kertha Arthamandiri.
2. Motivasi negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT BPR Kertha Arthamandiri.
3. Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT BPR Kertha Arthamandiri.
4. Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BPR Kertha Arthamandiri.

Keterbatasan

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Kendala yang dihadapi adalah dalam menentukan item kuesioner dari variabel indikator yang ada dalam penelitian ini, karena cukup sulit menentukan item kuesioner yang cocok untuk masing-masing variabel indikator tersebut.
- b. Sebagian responden mengisi kuesioner penelitian ini dalam keadaan sibuk bekerja. Sehingga responden kurang fokus dalam menanggapi pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian.

Saran

1. Diharapkan PT BPR Kertha Arthamandiri memberikan lebih banyak lagi fasilitas terhadap karyawan agar karyawan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja, dengan demikian karyawan memberikan loyalitas terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan bisa mencapai target-target yang sudah ditentukan.
2. Diharapkan PT BPR Kertha Arthamandiri memberikan kebebasan untuk karyawan berpendapat. Mendengarkan karena dari situ karyawan akan merasa dihargai, selanjutnya motivasi dapat diberikan oleh pimpinan agar para karyawan dapat termotivasi dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmirasih T.2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badam Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Darmawan. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2006. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta:Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara .2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Ravika Aditama.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta:Gramedia.
- Sadirman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Koesmono. H Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Subsetor Industri Pengelolahan Kayu Ekspor Di Jawa Timur*. Disertasi. Universitas Airlangga Surabaya.

*) Yusi Prihantini adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) M. Mansur, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma