

# Jurnal Okey

*by @pasti .j2*

---

**Submission date:** 22-Apr-2021 10:15PM (UTC+0900)

**Submission ID:** 1566572427

**File name:** JURNAL\_TURNITIN\_2.docx (39.94K)

**Word count:** 1937

**Character count:** 13845

## RINGKASAN

### **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PARAMA GLOBAL INSPIRA DI SURABAYA**

Oleh :

**FERI VADLI**

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Parama Global Inspira Surabaya.

Berdasarkan teknik *purposive sampling*, sampel diambil sebanyak 59 karyawan pada PT Parama Global Inspira Surabaya yang ditemui peneliti pada saat penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), yang dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $26,388 > 2,773$ . Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung motivasi ( $X_1$ ) lebih besar dari t tabel yaitu  $5,451 > 2,004$ , nilai t hitung disiplin ( $X_2$ ) lebih besar dari t tabel yaitu  $2,152 > 2,004$ , dan nilai t hitung variabel kompensasi ( $X_3$ ) lebih besar dari t tabel yaitu  $3,180 > 2,004$ .

**Kata kunci:** motivasi, disiplin, kompensasi, kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Populasi Dan Sampel Penelitian

Pengertian populasi menurut Darmadi (2011:53) adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya sebanyak 72 orang.

### Teknik Sampling Dan Besarnya Sampel

Sampel menurut Darmadi (2011:53) adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2011:85) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Merupakan karyawan tetap PT Parama Global Inspira Surabaya
2. Telah dewasa (usia lebih dari 17 tahun)

Berdasarkan kriteria tersebut sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 59 karyawan tetap PT Parama Global Inspira Surabaya sebagai responden.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi. Definisi operasional masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X), terdiri dari:
  - a. Motivasi (X<sub>1</sub>)

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Indikator motivasi pada penelitian ini mengacu pada teori Maslow dalam Sunyoto (2015:11), yaitu:

- 1) **Kebutuhan** fisiologis, artinya karyawan bekerja dengan baik agar kebutuhan dasarnya seperti makan, minum, dan tempat tinggal dapat terpenuhi
- 2) Kebutuhan rasa aman, artinya karyawan bekerja dengan baik karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan
- 3) Kebutuhan sosial, artinya karyawan bekerja dengan baik karena adanya interaksi yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya
- 4) Kebutuhan penghargaan, artinya karyawan bekerja dengan baik karena adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, artinya karyawan diberi kebebasan untuk menggunakan cara dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. **Disiplin** (X<sub>2</sub>)

**Disiplin** adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati **semua** peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin pada penelitian ini mengacu pada teori Hasibuan (2012:194), yaitu:

- 1) Pekerjaan sesuai kemampuan, artinya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya.
- 2) Keteladanan pimpinan, artinya pimpinan memberikan teladan yang baik dengan selalu datang tepat waktu.
- 3) Gaji sesuai pekerjaan, artinya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya.
- 4) Adil, artinya pimpinan selalu bersikap adil terhadap semua karyawannya
- 5) Waskat (pengawasan melekat), artinya pimpinan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi karyawannya.
- 6) Sangsi hukuman, artinya terdapat sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan
- 7) Ketegasan pimpinan, artinya pemimpin tegas dalam memberikan hukuman bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

- 8) Hubungan kemanusiaan, artinya pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

c. Kompensasi ( $X_3$ )

Kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diterima karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya atas pekerjaannya baik berupa uang maupun barang. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Alma (2010:220) yaitu:

- 1) Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- 2) Kompensasi harus dapat mengikat
- 3) Kompensasi harus dapat memotivasi karyawan
- 4) Kompensasi harus adil
- 5) Kompensasi tidak boleh bersifat statis, harus bervariasi

2. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Nawawi (2006:67) yaitu:

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai
- c. Jangka waktu mencapai kinerja tersebut
- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
- e. Kemampuan bekerjasama

Variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert pada penelitian ini menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban setuju diberi skor 4
3. Jawaban netral diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

## **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Santoso dan Tjiptono (2007:58) adalah data berupa angka perhitungan dimana peneliti menyampaikan data dalam bentuk tabel dan disertai analisisnya. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah data hasil penyebaran kuesioner berupa skor dari jawaban responden.

## **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama atau sumber yang aslinya. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Parama Global Inspira Surabaya.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain diperoleh dengan cara:

1. *Field Research* atau studi lapangan, dilakukan dengan cara:
  - a. Penyebaran kuesioner  
Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner adalah tertutup sehingga responden tinggal melingkari atau memberi tanda silang pada jawaban yang dipilih.
  - b. Dokumentasi  
Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen mengenai sejarah pendirian PT Parama Global Inspira Surabaya.
2. *Library Research* atau studi lapangan yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami buku literatur yang berhubungan penelitian..

## **Proses Pengolahan Data**

Langkah-langkah proses pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Editing yaitu melakukan pengecekan terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner agar data yang akan dianalisis akurat dan lengkap.
2. *Coding* adalah memberikan tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis sehingga data dapat diolah dengan program SPSS.
3. Tabulasi adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.
4. Analisis deskriptif variabel penelitian

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2011:134) menyatakan bahwa jika nilai korelasi antara skor butir variabel dengan total skor suatu variabel (*Correlated Item – Total Correlation*) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrumen dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Sunyoto (2015:143) menyatakan bahwa kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda menurut Sunyoto (2015:150) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : variabel terikat kinerja karyawan

a : konstanta

b<sub>1</sub> : koefisien regresi variabel bebas motivasi

- b<sub>2</sub> : koefisien regresi variabel bebas disiplin
- b<sub>3</sub> : koefisien regresi variabel bebas kompensasi
- X<sub>1</sub> : variabel bebas motivasi
- X<sub>2</sub> : variabel bebas disiplin
- X<sub>3</sub> : variabel bebas kompensasi
- e : standard error/variabel pengganggu

### 3. Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 4. Uji Simultan dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung  $\geq$  F tabel, maka secara simultan motivasi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika nilai F hitung  $<$  F tabel, maka secara simultan motivasi, disiplin, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 5. Uji Parsial dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung  $\geq$  t tabel, maka secara parsial motivasi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel, maka secara parsial motivasi, disiplin, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## Kesimpulan

1 Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa simpulan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

1. Variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $26,388 > 2,773$ .
2. Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 59%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase besarnya pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59%.
3. Variabel motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $5,451 > 2,004$ .
4. Variabel disiplin ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,152 > 2,004$ .
5. Variabel kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3,180 > 2,004$ .

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT Parama Global Inspira Surabaya sebaiknya memperhatikan motivasi karyawannya, misalnya dengan cara memberikan *award* bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. PT Parama Global Inspira Surabaya sebaiknya memperhatikan disiplin karyawannya, misalnya dengan cara memberikan *award* bagi karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan disiplin dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya.
3. PT Parama Global Inspira Surabaya sebaiknya memperhatikan kompensasi karyawannya dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Peneliti selanjutnya agar menambah variabel dan jumlah sampel yang lebih banyak daripada penelitian ini.

# Jurnal Okey

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	9%
2	id.123dok.com Internet Source	2%
3	text-id.123dok.com Internet Source	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	situsguru.wordpress.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# Jurnal Okey

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---