**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA SEJAHTRA**

**KABUPATEN BEKASI**

**ARTIKEL TESIS**

**Diajukan sebagai syarat mengikuti Ujian Sidang Tesis**



**ASEP SUPARMAN**

**158 020 070**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2019**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTHA SEJAHTRA**

**KABUPATEN BEKASI**

Oleh

Asep Suparman

NIM : 158020070

Program Magister Manajemen

Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan

**ABSTRAK**

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan.tanpa aspek manusia sulit kiranya organisasi untuk mengemban misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan juga apabila faktor manusia tersebut tidak ada maka organisasi yang bersangkutan juga tidak ada karena pelaku atau objek yang hendak dituju oleh suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabuapaten Bekasi baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 45 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda, korelasi ganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi dapat dikatakan cukup baik. Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 19,7% dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi, dimana kompensasi yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 17,5% terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi. Secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 69,0% terhadap kinerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

**Suparman, Asep. 2019.**

Humans are the most important resource in an organization, agency or company. Without human aspects it is difficult for the organization to carry out the mission and goals set. It can also be said if the human factor does not exist then the organization concerned also does not exist because of the actor or object to which an organization is aiming. The success of the company is influenced by several factors, one of the important factors is human resources, because human resources are actors from all levels of planning to evaluation who are able to utilize other resources owned by the organization or company so that they are able to work more effectively and efficiently.  
This study aims to determine how much the influence of compensation and work motivation on employee performance at PT. Amartha Sejahtra, Kabuapaten Bekasi both partially and simultaneously. The research method used is descriptive and verification with a population of 45 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression, multiple correlation and coefficient of determination.  
  
 The results showed that compensation, work motivation and employee performance at PT. Amartha Sejahtra, Bekasi Regency can be quite good. Compensation has an effect of 19.7% in improving employee performance at PT. Smartha Sejahtra Bekasi District, where adequate compensation will improve employee performance. Work motivation provides an effect of 32.8% on employee performance, where high work motivation will improve employee performance. Work discipline provides an effect of 17.5% on employee performance, where high work discipline will improve employee performance. Compensation, work motivation, and work discipline simultaneously affect the performance of employees at PT. Smartha Sejahtra Bekasi District. Simultaneously compensation, work motivation and work discipline have an effect of 69.0% on the performance of employees at PT.Amartha Sejahtra Bekasi District.  
  
Keywords: Compensation, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik - baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap sumber daya manusia. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, di harapkan pegawai bekerja secara produktif .

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia ( SDM ). Sumber daya manusia ( SDM ) merupakan salah satu unsur dalam organisasi / perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju atau mundurnya sebuah perusahaan tergantung pada peran SDM yang ada di dalamnya. Secanggih apapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Dan seberapa bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan. “Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun orga nisasi” (T. Hani Handoko, 2008 )

PT. Amartha Sejahtra merupakan salah satu perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang penyediaan air bersih, ketersediaan air bersih mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih, PT. Amartha Sejahtra hadir yang memiliki fungsi strategis yakni menyediakan air bersih untuk masyarakat. PT. Amartha Sejahtra ini pula melayani penyaluran air bersih untuk pemukiman penduduk sekitar, tetapi juga dapat melayani penyaluran ke perumahan perumahan di sekitar perusahaan tersebut.

Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan mem bawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Untuk mengatasi persaingan bisnis yang semakin ketat di bidang jasa, PT. Amartha Sejahtra menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Guna meningkatkan kegairahan bekerja maka memberikan perhatian terhadap cara kerja, beban pekerjaan, dan prestasi kerja Pegawai yaitu dengan memberikan gaji. Menurut Penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, gaji adalah sebagai balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Gaji yang diberikan itu harus adil dan layak. Gaji yang adil dan layak berarti bahwa gaji Pegawai harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji yang diterima oleh Pegawai harus memicu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Pengaturan gaji Pegawai yang adil dimaksudkan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan baik antar Pegawai Negeri maupun antar Pegawai dengan swasta, dan gaji yang layak dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas kreativitas Pegawai.

Sedangkan dalam Pasal 79 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 5 Tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai serta menjamin kesejahteraan Pegawai .

Pasal 32 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatur bahwa untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai. Usaha kesejahteraan Pegawai adalah kompensasi yang pemberiannya tidak tergantung dari jabatan atau pekerjaan Pegawai dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Pegawai. Usaha kesejahteraan itu meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan, dan asuransi pendidikan bagi putra-putri Pegawai.

Fenomena yang terjadi belakangan ini masih ada karyawan pada PT. Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi, mengeluhkan pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab sehingga karyawan bekerja diluar jam kerja bahkan bekerja sampai lembur. Sehingga ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan perasaan tidak adil dan tidak layak dalam penerimaan kompensasi.

Selain pemberian kompensasi kepada para karyawan, peranan pimpinan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping itu juga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada insensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
2. Bagaimana motivasi kerja di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
3. Bagaimana kedisiplinan kerja di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
4. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
6. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
7. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
8. Seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi

**Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi yang diberikan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
2. Motivasi kerja di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
3. Kedisiplinan kerja di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
4. Kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
6. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
7. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi
8. Besarnya pengaruh kompensasi , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi.

**Kajian Pustaka**

**Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan untuk semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam menetapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa juga ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana (program) perusahaan pada waktu yang akan datang.

Menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Paramita Rahayu (2009:346), menyatakan bahwa :

*“Employee compensation refers to all forms of pay going to employees and arising from their employment”.*

(Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:118), menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2008:119), menyatakan bahwa :

*“Wages is defined as the adequate and equitable renumeration of personnel for their contribution to organizational objectives”.*

(Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi).

**Pengerian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*MOVERE”* yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan perusahaan.

Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2007:73). Menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling”* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu:

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia,
2. Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/”*feeling*” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Stephen P. Robbins dan Mery Counter dalam Suwatno dan Priansa (2016:171). Memberikan pengertian mengenai motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

**Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa:

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma -norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011:825) bahwa:

“ Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

**Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Berikut beberapa para ahli yang menjelaskan Kinerja Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa : kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

**Populasi**

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Elemen populasi ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi merupakan himpunan semua hal yang ingin diketahui. Dapat berupa kumpulan semua kota, semua wanita, semua perusahaan. Menurut Sugiyono (2009:72). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Amartha Sejahtra, Kabupaten Bekasi yang berjumlah 45 orang.

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menjaga kualitas pengumpulan data, maka data yang akan digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil angket, wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat macam teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Studi kepustakaan, pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data, memperlajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari literatur dan data sekunder yang berkenaan dengan masalah penelitian.
2. Studi lapangan, terdiri dari :

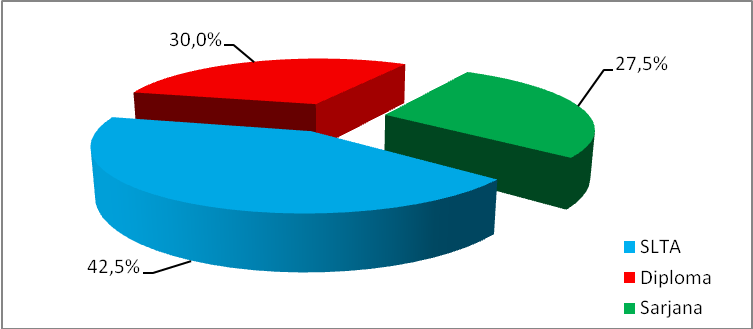
a. Observasi, melakukan pengamatan langsung mengenai fenomena-fenomena di lapangan yang mempunyai keterkaitan dengan variabel penelitian di PT. Amartha sejahtra, kabupaten Bekasi

b. Wawancara, dilakukan dengan cara menanyakan beberapa pertanyaan yang sudah berstruktur kepada responden untuk selanjutnya diperdalam dengan mencari keterangan yang lebih lengkap dari responden, dalam hal ini yang diwawancara adalah kepala bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

c. Angket, yaitu dengan cara membagikan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup kepada responden PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi. Dalam daftar pertanyaan tersebut responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan apa kata hatinya.

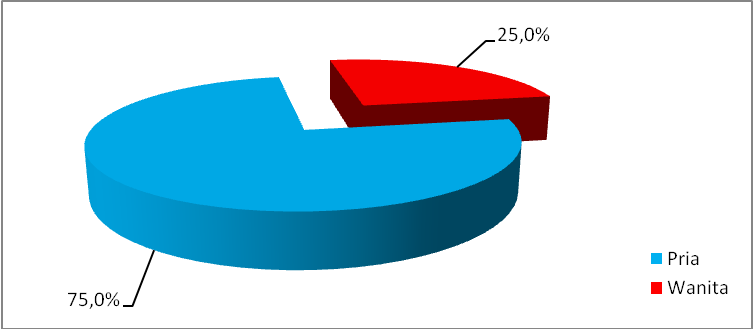
**Hasil Penelitian**

**Pembahasan**



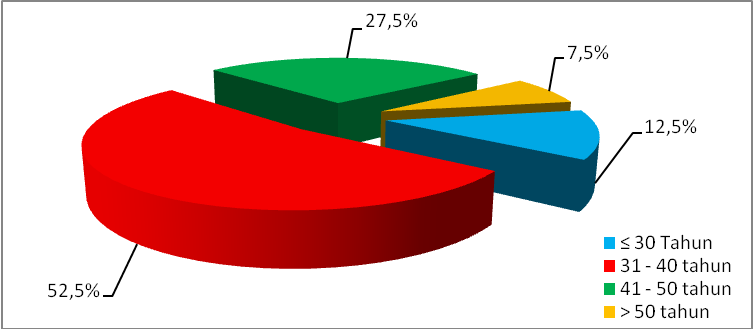
**Pendidikan Responden**

Pada gambar 4.2 dapat dilihat responden yang berpendidikan SLTA ada sebanyak 42,5%, yang berpendidikan Diploma ada sebanyak 30,0%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi adalah lulusan diploma dan SLTA



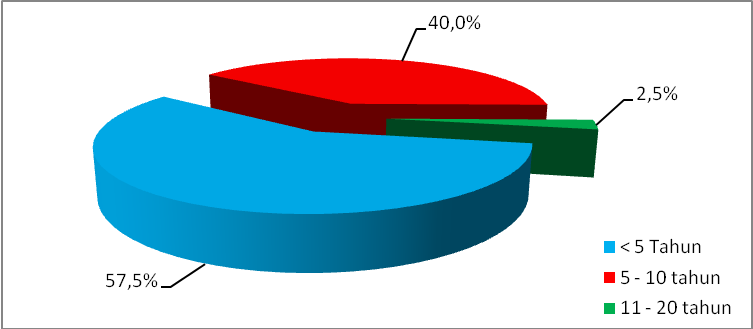
**Jenis Kelamin Responden**

Pada gambar 4.1 dapat dilihat responden yang berjenis kelamin pria ada sebanyak 75,0% dan yang berjenis kelamin wanita ada sebanyak 25,0%. Data ini menunjukkan bahwa di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi, jumlah karyawan yang berjenis kelamin pria jauh lebih banyak dibanding dengan karyawan yang berjenis kelamin Wanita.



**Usia Responden**

Pada gambar 4.2 dapat dilihat responden yang berusia 31-40 tahun ada sebanyak 52,5%, yang berusia 41-50 tahun ada sebanyak 27,5%. Data ini menunjukkan bahwa di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi, mayoritas karyawan berusia antara 31 - 50 tahun.



**Masa Kerja Responden**

Pada gambar 4.4 dapat dilihat responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun ada sebanyak 57,5%, yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun ada sebanyak 40,0%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi sudah memiliki masa kerja tidak lebih dari 10 tahun.

**Hubungan Antar Variabel Independen**

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah hubungan antara sesama variabel independen (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja). Melalui hasil pengolahan data ketiga variabel independen diperoleh koefisien korelasi seperti disajikan pada tabel berikut.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | X1 | X2 | X3 |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | ,571\*\* | ,418\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,007 |
| N | 40 | 40 | 40 |
| X2 | Pearson Correlation | ,571\*\* | 1 | ,224 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,164 |
| N | 40 | 40 | 40 |
| X3 | Pearson Correlation | ,418\*\* | ,224 | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,007 | ,164 |  |
| N | 40 | 40 | 40 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

**Korelasi Antar Variabe Independen**

Koefisien korelasi antara kompensasi dengan motivasi kerja sebesar 0,571 termasuk dalam kategori sedang/cukup kuat. Artinya kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan motivasi kerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi. Kemudian koefisien korelasi antara kompensasi dengan disiplin kerja sebesar 0,418 termasuk dalam kategori sedang/cukup kuat. Artinya kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan disiplin kerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi. Terakhir koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,224 termasuk dalam kategori rendah/lemah. Artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang lemah dengan disiplin kerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi.

**Analisis Jalur**

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh koefisien jalur dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti disajikan pada tabel berikut.

**Koefisien Jalur Masing-Masing Variabel Independen Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Jalur** | **thitung** | **Sig.** | **R2 = 0,690** |
| **X1** | 0,288 | 2,735 | 0,023 |
| **X2** | 0,458 | 4,052 | 0,000 |
| **X3** | 0,322 | 3,148 | 0,003 |

Sumber: Lampiran Output Jalur

Melalui koefisien determinasi (nilai R2) dapat diketahui secara simultan ketiga variabel independen (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) memberikan pengaruh sebesar 69,0% terhadap kinerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi. Sedangkan sisanya sebesar 31,0% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Secara visual diagram jalur dari ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut.

|  |
| --- |
|  |

**Diagram Jalur Hasil Penelitian**

Melalui nilai koefisien jalur dan koefisien korelasi yang terdapat pada gambar 4.6 dapat dihitung besar pengaruh masing-masing variabel independen (kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan sebgagai berikut.

1. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi dihitung sebagai berikut.

* Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan = = (0,288) × (0,288) = 0,083 **(8,3%)**
* Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan karena hubungannya dengan motivasi kerja = × × = (0,288) × (0,571) × (0,458) = 0,075 **(7,5%)**.
* Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan karena hubungannya dengan disiplin kerja = × × = (0,288) × (0,418) × (0,322) = 0,039 **(3,9%)**.

Jadi total pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi = 8,3% + 7,5% + 3,9% = **19,7%** dengan arah positif, artinya 19,7% peningkatan kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi disebabkan oleh kompensasi.

1. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi dihitung sebagai berikut.

* Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan = = (0,458) × (0,458) = 0,210 **(21,0%)**
* Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena hubungannya dengan kompensasi = × × = (0,458) × (0,571) × (0,288) = 0,075 **(7,5%)**.
* Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena hubungannya dengan disiplin kerja = × × = (0,458) × (0,224) × (0,322) = 0,033 **(3,3%)**.

Jadi total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi = 21,0% + 7,5% + 3,3% = **31,8%** dengan arah positif, artinya 31,8% peningkatan kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi disebabkan oleh motivasi kerja.

1. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi dihitung sebagai berikut.

* Pengaruh langsung disiplin kerja kerja terhadap kinerja karyawan = = (0,322) × (0,322) = 0,103 **(10,3%)**
* Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena hubungannya dengan kompensasi = × × = (0,322) × (0,418) × (0,288) = 0,039 **(3,9%)**.
* Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena hubungannya dengan motivasi kerja = × × = (0,322) × (0,224) × (0,458) = 0,033 **(3,3%)**.

Jadi total pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi = 10,3% + 3,9% + 3,3% = **17,5%** dengan arah positif, artinya 17,5% peningkatan kinerja karyawan pada PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi disebabkan oleh disiplin kerja.

**Kesimpulan Dan Rekomendasi**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diberikan PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi dirasakan masih kurang memadai oleh sebagian besar karyawan. Sebagian besar karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi merasa bonus yang diberikan perusahaan masih kurang memadai, dan insentif yang diberikan perusahaan tidak menarik. Demikian juga tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada pegawai masih kurang memadai.
2. Motivasi kerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi pada umumnya masih kurang. Pada umumnya karyawan tidak memiliki keinginan untuk di hormati dalam bekerja serta belum memiliki perasaan maju dan tidak gagal dalam menjalankan pekerjaan.
3. Disiplin kerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi pada umumnya masih kurang. Mayoritas karyawan kurang tepat waktu datang masuk kerja dan seringkali memakai jam istirahat tidak sesuai dengan lamanya waktu istirahat. Karyawan juga hanya kadang-kadang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta kurang mematuhi dan taat terhadap peraturan yang bersifat fleksibel dalam setiap pekerjaan.
4. Kinerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi pada umumnya masih kurang baik. Pada umumnya karyawan tidak bersedia bekerja sama serta tidak bersedia untuk mengembangkan orang lain. Mayoritas karyawan juga masih kurang cepat tanggap dalam bekerja serta menghasilkan pekerjaan kurang sesuai dengan target yang ditetapkan.
5. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi. Kompensasi memberikan pengaruh sebesar 19,7% dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi, dimana kompensasi yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Amartha Sejahtra Kabupaten Bekasi. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Rekomendasi**

1. Memperbaiki tingkat pemberian kompensasi serta bonus yang di berikan kepada karyawan PT. Amartha Sejahtra sesuai dengan beban kerja masing masing pegawai, agar bonus yang di dapat meningkatkan tingkat semangat dalam bekerja.
2. Selalu memberikan arahan atau dorongan kapada setiap pegawai dalam setiap pekerjaan untuk meningkatkan motivasi yang tinggi, agar memiliki perasaan untuk maju dan berkembang.
3. Pimpinan untuk selalu memberikan dorongan kepada setiap pegawai untuk selalu datang kerja tepat waktu dan memberikan kebijaksaan untuk jam masuk serta mengingatkan untuk memakai jam istirahat dengan tepat.
4. Dilaksanakan sebuah training atau pelatihan yang memadai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan agar target setiap pekerjaan sampai serta adanya sebuah semangat yang di berikan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan bahwa kerja sama team sangat penting.

**Daftar Pustaka**

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Remaja Rosdakarya. Bandung

Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006. H*uman Resource Management: Manajemen*

*Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia.Jakarta: SalembaEmpat.

Maria, Kusdi dan Ika, 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja

Karyawan(Studi pada karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). Jurnal Administrasi

BisnisVol.3 No1

Mondy, R. Wayne. 2008. ManajemenSumberDayaManusia, Erlangga, Jakarta

Murty dan Hudiwinarsih, 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen

Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi ( Studi Kasus Pada

Perusahaan Manufaktur di Surabaya). The Indonesian Accounting Review Volume

2,No. 2, July 2012, pages 215 –228

Nurdin, 2011.PengaruhPemberianKompensasidanMotivasiKerjaTerhadapKaryawanPT.EkadharmaInternational Tbk,Vol VIII, No. 02, Hal 1.[http://www.stiami.ac.id/index.php/research/81-journal/105-effect-of-work-motivation-andcompensation-of-employee-performance-pt-ekadharma-international-tbk](http://www.stiami.ac.id/index.php/research/81-journal/105-effect-of-work-motivation-and%20compensation-of-employee-performance-pt-ekadharma-international-tbk)

Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, 2014, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Refika

aditama

Sedarmayanti.2007. ManajemenSumberDayaManusiaReformasiBirokrasidanManajemenPegawaiNegeriSipil, PT. RefikaAditama, Bandung.