

ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MNC SKY VISION CABANG JEMBER

Oleh:
MAYU SAEFA

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember yang memiliki jumlah populasi 68 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of three variables, they are work discipline, compensation and work motivation toward job performance of employees. Hypothesis in this research is work discipline, compensation and work motivation influential toward job performance of employees according to simultaneous or partial. This research object it's PT MNC SKY Vision Cabang Jember has population 68 respondent's technique using is censust. Technique has been selected as a using Observation, interview, and questionnaire were used as a tool in data collection method. The analysis used in this research includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and test of hypothesis (F-test, t-test and the coefficient of determination). The result from this research extended that work discipline, compensation and work motivation has significant impact together toward job performance employees or simultaneous and then work discipline, compensation and work motivation was possitive and significance influential toward job performance employees.

Key words: work discipline, compensation, work motivation and jon pefotmance of employess

Latar Belakang

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. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi yang layak, dan memberikan motivasi. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya tujuan, pimpinan organisasi harus bisa memberikan perhatian dengan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Faktor pemberian kompensasi sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal.

PT MNC SKY Vision Cabang Jember merupakan salah satu pelopor stasiun televisi swasta di Indonesia yang mulai mengudara sejak tanggal 20 oktober 2010 dengan tag-line atau slogan “ Selalu Di Hati “. Logo dan merek perseroan PT MNC SKY Vision ini diharapkan dapat memperluas pangsa pasar dan pemirsa dari stasiun ini.

Dalam menunjang kinerja karyawannya, PT MNC SKY Vision Cabang Jember, juga memprogramkan sistem kompensasi, yaitu dengan memberikan ketepatan dalam pemberian upah atau insentif yang diberikan di dalam setiap bulan dan memberikan tunjangan hari raya serta fasilitas kerja karyawannya. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Hakim (2006) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana

individu tersebut itu bekerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *Kompensasi, Disiplin* dan *Motivasi kerja*. Penerapan sistem *kompensasi* kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Masalah yang sering timbul dalam sistem kompensasi perusahaan dikarenakan oleh adanya perbedaan pandangan dan kepentingan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Pihak perusahaan memandang kompensasi sebagai salah satu komponen biaya yang akan mengurangi laba, sedangkan pihak karyawan memandang kompensasi sebagai pemicu motivasi dalam bekerja. Baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan mengharapkan suatu sistem kompensasi yang penerapannya didasarkan pada evaluasi dari hasil sistem penilaian kinerja yang akurat menurut Sulistio, Megawati (2005).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Baron & Byrne (1994) adalah ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijakan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu individual atau karakteristik karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja di dalam organisasi kepemimpinan (S. Siagian, 2012: 52). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan pendapat Amstrong (2005 : 43) yakni “Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja adalah sesuatu yang positif”, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam kepuasan kerja yang lebih baik, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Susilo Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (S. Siagian, 2012). Kondisi nyata yang terjadi di PT MNV SKY Vision Cabang Jember, utamanya hasil disiplin kerja karyawan pada data absensi menghasilkan karyawan bagian dalam pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kedisiplinan kerja yang optimal yang tercermin dari data berikut ini :

Data Absensi Karyawan PT MNC SKY Vision Cabang Jember bagian Teknisi Rejoin bulan Januari – November Tahun 2014

Ket	Bulan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
K	66 %	73%	71%	64%	75%	66%	86%	76 %	56 %	71%	84 %	√
S1	23 %	6%	3%	2 %	4 %	12 %	2 %	5%	1 %	13 %	5 %	√
C	2 %	√	√	√	√	√	√	√	22 %	√	√	√
M	7 %	11%	18 %	22%	8 %	7 %	3%	6 %	9%	3 %	2 %	√
PC	√	√	√	√	√	2 %	√	√	√	√	√	√

Sumber : PT MNC SKY Vision Cabang Jember, Absensi Karyawan Teknisi Rejoin, data hasil olahan tahun 2014

KETERANGAN :

- K : Masuk Kerja
- S1 : Tidak Masuk Kerja Karena Sakit
- C : Tidak Masuk Kerja Karena Istirahat Tahunan
- M : Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Perusahaan
- PC : Tidak Masuk Kerja Potong cuti

Berdasarkan table data absensi menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi ketuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai disiplin, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat absensi karyawan di PT MNC SKY Vision Cabang Jember.

Kinerja Karyawan PT MNC SKY Vision JEMBER Tahun 2015

N0	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi Kinerja
1	Devisi Teknik dan Pemeliharaan	22	85	81
2	Devisi Pemasaran	32	85	76
3	Devisi Keuangan	6	85	78
4	Devisi Umum	8	85	78

Sumber : PT MNC SKY Vision Cabang Jember 2015

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera di benahi agar kinerja karyawan bisa meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *disiplin, kompensasi dan motivasi kerja* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dalam PT.MNC SKY Vision Cabang Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam *disiplin, kompensasi* dan motivasi kerja kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MNC SKY VISION CABANG JEMBER”**.

METODELOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal.Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh *reward, punishment*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Arikunto (2006:131) yang di maksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.Apabila subjek populasi yang kurang dari 100 maka lebih baik di ambil semua sedangkan bila subjek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan MNC SKY TV Cabang Jember 68 responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi(sensus).

HASI;L DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Data

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria		Keterangan
		r hitung	r tabel	
1	Displin kerja X1.1	0,310	0,238	Valid
2	X1.2	0,295	0,238	Valid
3	X1.3	0,399	0,238	Valid
4	X1.4	0,367	0,238	Valid
Kompensasi				
1	X2.1	0,471	0,238	Valid
2	X2.2	0,465	0,238	Valid
3	X2.3	0,501	0,238	Valid
4	X2.4	0,488	0,238	Valid
Motivasi kerja				
1	X3.1	0,470	0,238	Valid
2	X3.2	0,680	0,238	Valid
3	X3.3	0,494	0,238	Valid
4	X3.4	0,331	0,238	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y.1	0,523	0,238	Valid
2	Y.2	0,454	0,238	Valid
3	Y.3	0,523	0,238	Valid
4	Y.4	0,454	0,238	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas Data

No	Variabel	Hasil Pengujian Reliabilitas		Keterangan
		Alpha hitung	Standar alpha	
1	Disiplin kerja (X_1)	0,626	0,600	Reliabel
2	Kompensasi (X_2)	0,694	0,600	Reliabel
3	Motivasi kerja (X_3)	0,690	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan(Y)	0,703	0,600	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	2,849	3,823	0,073
2	Disiplin kerja (X_1)	0,150	2,695	0,031
3	Kompensasi (X_2)	0,155	2,828	0,069
4	Motivasi kerja (X_3)	0,518	8,605	0,000

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,849 + 0,150X_1 + 0,155X_2 + 0,518X_3 + e$$

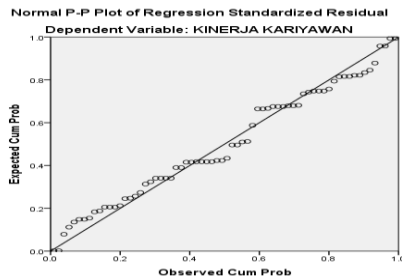
Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 2,849 menunjukkan besaran kinerja karyawan 2,849 satuan pada saat disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sama dengan nol.
- $\beta_1 = 0,150$ artinya meningkatnya disiplin kerja per 0,150 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan.
- $\beta_2 = 0,155$ artinya meningkatnya kompensasi per 0,155 satuan akan meningkatkan kinerja. Hal ini juga mengindikasikan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan.
- $\beta_3 = 0,518$ artinya meningkatnya motivasi kerja per 0,518 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja.
- e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Y tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Lampiran 8

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

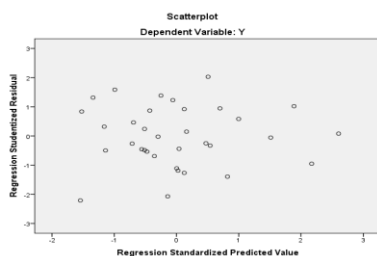
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,750	1,333
2	Kompensasi (X_2)	0,951	1,052
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,770	1,298

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 3

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,813
2	<i>R Square</i>	0,661
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,646

Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,646. Hal ini berarti 64,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,354 atau 35,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, semangat kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (41,684)	F_{tabel} (2,75) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Berdasar tabel diatas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,684 > 2,75$) maka disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (Haditerima).

Uji t

Hasil Uji t

No	Variabel	Perbandingan				Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifika nsi	t _{hitung}	t _{tabel}	
1	Disiplin kerja (X1)	0,031	0,05	2,695	1,669	Signifikan
2	Kompensasi (X2)	0,006	0,05	2,828	1,669	Signifikan
3	Motivasi kerja (X3)	0,000	0,05	8,605	1,669	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 10

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi karyawan dalam bekerja menggunakan waktu secara efektif, data tepat waktu, kualitas kerja baik dan mengikuti prosedur dan intruksi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesi sejalan dengan kajian teori Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Herli (2010) dan Joko (2007) yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang meliputi pujia, bonus, peluang promosi dan fasilitas, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung teori Menurut Dessler (2009), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Sedangkan Menurut Hasibuan (2011), kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan

seperti gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang, misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Robi (2014) yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki dan kebutuhan akan penghargaan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis sejalan dengan kajian teori yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Hasil ini mendukung pendapat Kurniadi (2012) dan Herli (2010) yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan MNC Sky Vision (Indovision) Jember dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada disiplin

kerja, kompensasi dan motivasi kerja, sehingga dengan lebih memerhatikan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh MNC Sky Vision (Indovision) Jember terkait hasil penelitian meliputi:

1. Disiplin

Pimpinan perusahaan lebih menjaga tingkan kedisiplinan kariyawan, sehingga pekerjaan dpat diselsaikan dengan tepat waktu

2. Kompensasi

Pimpinan perusahaan lebih memerhatikan pemberian kompensasi, supaya kariyawan lebih semangat dalam bekerja.

3. Motivasi Kerja,

Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memerhatikan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja, sehingga komunikasi antar karyawan lebih harmonis. Aspek-aspek motivasi kerja tersebut meliputi kebutuhan sandang pangan, keamanan di tempat kerja, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji determinasi sisa nilai adjust R squire 35,4% dipengaruhi varibel lain, dengan ini penelitian perlu dikembangkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. PTE lexmedia Komputindo, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan prektik*. Jakarta : Rinaka Cipta.

Dessler, Gerry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prentalindo

Mangkunegara, AnwarPrabu. 2005. *Evaluasi Kinerja, Refika Aditama*: Bandung

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2.BP Universitas Di Ponegoro ,Semarang.

Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Di Ponegoro.

Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Melayu. SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2 Hal: 165-180
- Harlie. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Kalimantan Selatan*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Joko. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Karanganyar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Margono. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Rineka Cipta Jakarta.
- Oei, Istijanto. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.