

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
STRES KERJADAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PABRIK GULA GEMPOLKREP MOJOKERTO)**

Endah Yunia Pertiwi

Universitas Brawijaya Malang

Noermijati

Universitas Brawijaya Malang

Abstract : This research aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and compensation on employee performance in Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto. The effect that you want to know is direct or indirect effect. This type of research is explanatory research, which explains the causal relationship between variables through testing hypotheses. This research used a sample of 153 respondents. The test tool that used are the test instrument research and multiple linear regression analysis. From the results of this research, can be concluded that work motivation has a significant effect on employee performance, work discipline has no significant effect on employee performance, and compensation has a significant effect on employee performance.

Keyword : *Work motivation, work discipline, work stress, compensation, performance of employee*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto. Pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh langsung maupun tidak langsung. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 153 responden. Alat uji yang digunakan adalah uji instrumen penelitian dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Bangun, 2012). Keberhasilan dari suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Wexley dan Yukl (2005), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa adanya motivasi,

karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan standar atau melebihi standar yang telah ditetapkan organisasi karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mendorong kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Di dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan juga tidak jarang mengalami stress kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008:200).

Mengingat karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Maka, perusahaan sebaiknya memperhatikan kesejahteraan dari para karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawannya sejahtera yaitu dengan adanya kompensasi. Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi bisa berupa finansial yaitu gaji atau upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, asuransi, pesangon, cuti sakit dan non finansial diantaranya adalah aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, pujian (Rivai, 2004).

Pabrik Gula Gempolkerep yang berlokasi di Jalan Raya Gempolkrep Kecamatan Gedeg Kabupaten Mojokerto Jawa Timur ini sebelum menjadi unit usaha Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara (PTPN) X merupakan pabrik gula milik Belanda dengan nama NV. Cultural Maatschappil Gempolkrep milik N.V Kooy A Cooster Van Voor Hout yang didirikan pada tahun

1849. Pabrik Gula Gempolkrep resmi diserahkan terimakan kepada pejabat Indonesia pada tahun 1959 dengan pengawasan penguasa militer pada saat itu.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, stress kerja terhadap kinerja karyawan dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya Mangkunegara (2010).

Menurut Mangkunegara (2010) Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), karyawan perlu ditempatkan sesuai keahlian yang dimiliki. Selain itu dipengaruhi oleh faktor motivasi dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerjanya. Situasi kerja positif akan menimbulkan motivasi yang tinggi, dan motivasi tinggi sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah menggunakan indikator menurut Setiawan (2014:1477), indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan

yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran selama periode tertentu.

3. Tingkat kehadiran, dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan.
4. Kerjasama antar karyawan, merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya Siagian (2003:138).

Menurut Hasibuan (2008:10) menyatakan bahwa motivasi memiliki beberapa tujuan

diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan., meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator motivasi kerja dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*), merupakan hirarki kebutuhan manusia paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), meliputi keamanan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan dan

jaminan hari tua pada saat tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*), meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang telah dicapai seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*), berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004:213) disiplin kerja adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2005:110) sebagai berikut:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- 1) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- 2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan

sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- 1) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- 2) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Taggung Jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) yaitu:

1. Gejala fisiologis

Gejala ini merupakan gejala awal yang bisa diamati. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala psikologis

Stres muncul dalam keadaan psikologis, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres akan meningkat.

3. Gejala perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi,

kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Handoko, 2014),

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (Veithzal Rivai (2011:357):

1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas sebagai berikut:

1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua.

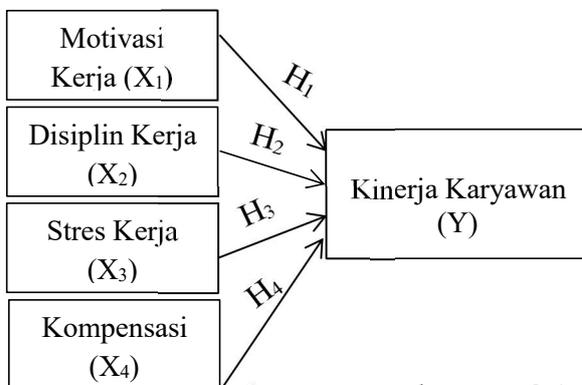
2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, cuti sakit, cuti

hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi mendapatkam pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar 2.1 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

a. H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

b. H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

c. H₃: Stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

d. H₄: Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan tetap Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto dengan menggunakan kuisisioner sebagai cara untuk mendapatkan data. Dengan populasi sebanyak 340 responden, digunakan rumus Slovin dan mendapatkan sampel sebanyak 153 responden (Sugiyono, 2010).

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini menggunakan lima variabel yang terdiri dari empat variabel bebas yaitu motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), stres kerja (X₃),

kompensasi (X_4) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Dengan menggunakan skala likert 1-5, responden diberikan lima alternative jawaban yang digunakan dalam pemberian skor yaitu, skor 5: sangat setuju, 4: setuju. 3: netral, 2: tidak setuju dan 1: sangat tidak setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik Responden

Terdapat tiga karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja.. untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel seperti berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30	11	7.25%
31-40	46	30.1%
41-50	80	52.3%
>50	16	10.5%
Total	153	100%

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan tabel 1 diperoleh hasil karyawan dengan usia 21-30 tahun memiliki persentase sebesar 7,25%, usia 31- 40 sebesar 30,1%, usia 41-50 sebesar 52,3% dan usia < 50 sebesar 10,5%. Mayoritas karyawan berada pada rentang usia 41 – 50.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	128	83,7%
Perempuan	25	16,3%
Total	153	100%

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 128 karyawan dengan persentase 83,7% dan karyawan berjenis perempuan berjumlah 25 karyawan dengan persentase 16,3%. Dengan demikian mayoritas responden dari PG.Gempolkrep Mojokerto adalah

laki-laki, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan lapangan.

Tabel 3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
0-10	30	19.6%
11-20	66	43.1%
21-30	55	35.9%
>30	2	1.3%
Total	153	100.0

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh jawaban bahwa mayoritas karyawan memiliki lama kerja 11 – 20 dengan persentase sebesar 43,1%, sedangkan minoritas jawaban responden berada pada rentan lama kerja > 30 tahun dengan persentase sebesar 1,3%. Artinya, karyawan yang bekerja antara 11-20 tahun memiliki kesempatan untuk dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman dan berdampak pada loyalitas kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang diukur. Valid tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan

membandingkan indeks korelasi *product moment Pearson* dengan level signifikan 5%. Menurut Sujarweni (2015:192) jika probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka instrumen dinyatakan valid dan jika probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk seluruh item variabel yang digunakan adalah valid, karena nilai signifikan < 0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara itu, untuk nilai *Alpha Cronbach's* diketahui bahwa nilainya lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian yang digunakan telah *reliable*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS (Statistical Package for the Social Science) 23 for windows*.

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Stand. Coefficients Beta	T _{hitung}	Sig.
----------	--------------------------	---------------------	------

Motivasi Kerja X ₁	.192	2.405	.017
Disiplin Kerja X ₂	.050	.620	.536
Stres Kerja X ₃	.041	.497	.620
Kompensasi X ₄	.182	2.260	.025
Alpha : 0,05 R : 0,272 Signifikansi : 0,022 Adjusted R Square : 0,049 Fhitung : 2,945 Ftabel : 2,43 rtabel : 1,976			

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan pada tabel 4.17 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,192X_1 + 0,50X_2 + 0,41X_3 + 0,182X_4 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Setiap peningkatan variabel X₁ (Motivasi Kerja) maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Y (Kinerja Karyawan).
2. Setiap peningkatan variabel X₂ (Disiplin Kerja) maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Y (Kinerja Karyawan).
3. Setiap peningkatan variabel X₃ (Stres Kerja) maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Y (Kinerja Karyawan).

4. Setiap peningkatan variabel X₄ (Kompensasi) maka akan diikuti dengan peningkatan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan interpretasi diatas dapat diketahui bahwa variabel X₁ (Motivasi Kerja), X₂ (Disiplin Kerja), X₃ (Stres Kerja) dan X₄ (Kompensasi) memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Apabila keempat variabel X meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan Y.

Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 5

Uji t / Parsial

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
Constant	5.145	6.083		0.846	0.399	
Motivasi X ₁	0.253	0.105	0.192	2.405	0.017	Signifikan
Disiplin X ₂	0.099	0.159	0.05	0.62	0.536	Tidak Signifikan

Stres Kerja X ₃	0.034	0.068	0.041	0.497	0.62	Tidak Signifikan
Kompensasi X ₄	0.142	0.063	0.182	2.26	0.025	Signifikan

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

- 1) Uji t antara X₁ (Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan Sig = 0,017. Karena Sig.0,017 < α = 0,05 maka pengaruh X₁ terhadap Y adalah signifikan. Nilai t_{hitung} 2,405 > r_{tabel} 1,976 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.
- 2) Uji t antara X₂ (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan Sig = 0,536. Karena Sig.0,536 > α = 0,05 maka pengaruh X₂ terhadap Y adalah tidak signifikan. Nilai t_{hitung} 0,62 < r_{tabel} 1,976 yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak.
- 3) Uji t antara X₃ (Stres Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan Sig = 0,62. Karena Sig.0,62 > α = 0,05 maka pengaruh X₃ terhadap Y adalah tidak signifikan. Nilai t_{hitung} 0,497 < r_{tabel} 1,976 yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak.

- 4) Uji t antara X₄ (Kompensasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan Sig = 0,025. Karena Sig.0,025 < α = 0,05 maka pengaruh X₄ terhadap Y adalah signifikan. Nilai t_{hitung} 2,26 > r_{tabel} 1,976 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh bahwa variabel motivasi kerja memiliki indikator dan item yang masing-masing nilainya lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai r_{hitung} > r_{tabel}. Dalam hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian valid dan berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yaitu 0,614 > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh signifikansi t > α (0,05) dan nilai t_{hitung} > t_{tabel}, sehingga variabel

motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya motivasi kerja karyawan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini jawaban mayoritas responden setuju dengan rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada indikator bagaimana seseorang memiliki kebutuhan aktualisasi diri. Dapat disimpulkan bahwa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PG.Gempolkrep.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh bahwa variabel disiplin kerja memiliki indikator dan item yang masing-masing nilainya lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian valid dan berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki nilai

Alpha Cronbach's yaitu $0,635 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel. Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh signifikansi $t < \alpha$ (0,05) dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar atau kecilnya pengaruh disiplin kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PG.Gempolkrep Mojokerto.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh bahwa variabel stres kerja memiliki indikator dan item yang masing-masing nilainya lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian valid dan berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yaitu $0,807 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa

semua instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel. Berdasarkan hasil uji t, variabel stres kerja (X_3) diperoleh signifikansi $t < \alpha$ (0,05) dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar atau kecilnya pengaruh stres kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PG.Gempolkrep Mojokerto.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh bahwa variabel kompensasi memiliki indikator dan item yang masing-masing nilainya lebih kecil dari 0,05 (5%) dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian valid dan berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki nilai *Alpha Cronbach's* yaitu $0,815 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel. Berdasarkan hasil uji t, variabel

kompensasi (X_4) diperoleh signifikansi $t > \alpha$ (0,05) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini jawaban mayoritas responden setuju dengan rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada indikator bagaimana seseorang menerima kompensasi non finansial. Dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja rapid an bersih merupakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PG.Gempolkrep Mojokerto.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja masih berada dalam kategori cukup/sedang. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berada dalam kategori baik. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berada dalam kategori cukup/sedang. Hal ini dapat dijadikan bahan evaluasi pihak manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan pada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Fandi. 2016. *“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang”*. Thesis. Universitas Terbuka, Jakarta. Diakses pada 2 Februari 2019, (<https://repository.ut.ac.id>).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi ke-7*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Prehanlindo.
- Firmandari, Nuraini. 2014. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, vol.IX, no.1, hal. 25-34. Diakses pada 20 April 2019. (<https://ejournal.uin-suka.ac.id>).
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George, Jennifer and Gareth, R Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UGM.
- Heriyanto; Hidayati, Siti Noor. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Maksipreneur*. vol. VI, no.1, hal. 67-76.
- Iwa, Garniwa dan Sofyandi, Herman. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- McCllelland, David. 2003. *The Power Is The Great Motivation*. Harvard Business Review.
- Noermijati dan Nurjana,W. 2011. "Peranan Karakteristik individu dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Resort Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen FEB UB*. Vol.9, No. 04, hal.309-319.
- Putra, Nanang Yogi. 2016. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT.ASH Cabang Madiun". *Jurnal Manajemen Bisnis*. vol. 6, no. 1, hal. 70-81. Diakses pada 2 Februari 2019, (<https://journal.student.uny.ac.id>).
- Ridwan. 2009. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi 2-3*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi ke-10*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta". Thesis. Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses pada 2 Februari 2019, (<https://eprints.uny.ac.id>).
- Siagian, Sondang P. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE-YKPN.

- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Media Grup.
- Syamsi, Ibnu. 2010. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Cetakan kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ulber, Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Pusataka Utama.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A Yukl. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widyastuti, Niken. 2015. “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Bara”. *Jurnal Maksipreneur*, vol. IV, no. 2, pp. 15-27. Diakses pada 2 Februari 2019, (<https://ejournal.up45.ac.id>).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.