

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Bank Bukopin di Surakarta)**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

ANNISA ERRYANA NUR SEPTIRIA

B200100094

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. A. Yani Tromol Pos-1 Pabelan Kartasura, Telp (0271) 717417, Fax
(0271) 715448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing Skripsi/Tugas Akhir :

Pembimbing I : Drs. Atwal Arifin, Akt, Msi

Pembimbing II : Eny Kusumawati, SE, AK

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan Skripsi dari mahasiswa:

Nama : ANNISA ERRYANA NUR SEPTIRIA

NIM : B200100094

Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Bank Bukopin di
Surakarta)

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, Maret 2014

Pembimbing I

Drs. Atwal Arifin, Akt, Msi

Pembimbing II

Eny Kusumawati, SE, AK

**SURAT PERNYATAAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Bismillahirrahmanirohim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANNISA ERRYANA NUR SEPTIRIA
NIM : B200100094
Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Bank Bukopin di
Surakarta)

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih medikan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, Maret 2014

Yang menyatakan



ANNISA ERRYANA NUR SEPTIRIA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan tetap pada PT. Bank Bukopin di Surakarta. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan *non random sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden.

Metode pengujian instrument pada uji validitas menggunakan *product moment pearson*, sedangkan uji realibitasnya menggunakan *cronbach alpha*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis mencakup regresi linier berganda, uji F, uji R^2 , dan uji t. Semua data yang diperoleh sudah memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012: 95)

Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses

manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Menurut Wibowo (2007: 133) setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2009: 825). Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dalam Saputra (2010).

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap

seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut tinggi. Dimana hal tersebut akan mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi perusahaan dalam Hidayat (2011).

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang pernah ditulis oleh Hakim (2012) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambah variabel kompensasi dan disiplin kerja karena dalam penelitian sebelumnya menduga masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan selain faktor kepuasan kerja. Selain itu, obyek yang digunakan berbeda yaitu karyawan PT. Bank Bukopin di Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Bukopin Cabang Surakarta dan PT. Bank Bukopin Capem Surakarta. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bank Bukopin di Surakarta. Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin di Surakarta

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Bukopin di Surakarta, yang berjumlah sebanyak 95 orang karyawan

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data primer dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan secara

tertulis mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Bukopin di Surakarta

Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk regresi linier berganda (*Multiple Regression Linier*). Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Bukopin di Surakarta

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ sehingga kompensasi berpengaruh secara statistik signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif dengan demikian, semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan karena apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap sudah cukup layak dan baik. Pembayaran kompensasi berdasarkan ketrampilan dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari indikator kompensasi yaitu tunjangan, insentif, dan penghargaan. Tunjangan yang meliputi tunjangan operasional, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan yang diberikan karyawan memadai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga pada pemberian insentif yang telah dilakukan secara adil dan karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasenda (2013)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ sehingga disiplin kerja berpengaruh secara statistik signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif dengan demikian, semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dilihat dari indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu kehadiran pegawai, ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan, dan bekerja sesuai prosedur maka apabila karyawan mempunyai disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilowati (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga kepuasan kerja berpengaruh secara statistik signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih baik. Terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan peningkatan produktivitas karyawan. Sebaliknya kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat

material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Dilihat dari indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan gaji, promosi, rekan sekerja, penyelia, dan pekerjaan. Apabila gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, rekan sekerja banyak yang mendukung kemudian dipromosikan atas prestasi kerja maka karyawan akan puas dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 59 karyawan tetap yang bekerja di PT. Bank Bukopin di Surakarta. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

H_1 diterima dengan nilai $t_{hitung} (2,344) > t_{tabel} (2,004)$ sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan karena apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap sudah cukup layak dan baik. Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasenda (2013).

H₂ diterima dengan nilai $t_{hitung} (2,936) > t_{tabel} (2,004)$ sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilowati (2012) dan Saputra (2010).

H₃ diterima dengan nilai $t_{hitung} (3,414) > t_{tabel} (2,004)$ sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim (2012), Hidayat (2011), dan Utomo (2010).

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Lukman. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Industri No. 1 Tahun Ke-XVII.
- Hidayat. 2011. *Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centralindo Medika*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis.
- Kasenda, Ririvega. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3.
- Moeheriono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Rivai, Verthizal. 2009. *MSDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafinso Persada.
- Robbin, P Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Indonesia: Prentice Hall.
- Saputra, dkk. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama pada PT. IPC Pelabuhan Indonesia II (Cabang Tanjung Priok)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis .
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum. .
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.