

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA  
KANTOR POS WONOGIRI**



**PUBLIKASI ILMIAH**

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

**Disusun Oleh :**

**ANNISA MAHARANI**

**B100120342**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA  
KANTOR POS WONOGIRI**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh

**ANNISA MAHARANI**

**B100120342**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



**Nur Achmad, S.E., M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA  
KANTOR POS WONOGIRI**

**OLEH**

**ANNISA MAHARANI**

**B100120342**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Jumat, 22 April 2016  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

- 1. Dr. Syamsudin, M.M  
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Nur Achmad, S.E., M.Si  
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Basworo Dibyo, S.E., M.Si  
(Anggota II Dewan Penguji)**

(.....)  
(.....)  
(.....)



**Dekan,**

**Dr. H. Triyono, S.E., M.Si**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 April 2016

Penulis



**ANNISA MAHARANI**

## ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Jenis data dan sumber data dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang didapat dari responden yang merupakan hasil dari pengisian kuesioner.

Adapun uji instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang diperkuat dengan uji F, uji t, uji normalitas, dan uji multikolinieritas yang menunjukkan bahwa : (1) Adanya pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,030 ( $< 0,05$ ). (2) Adanya pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,035 ( $< 0,05$ ). (3) Adanya pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,037 ( $< 0,05$ ). (4) Adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ).

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri membutuhkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tercapai sasaran dan tujuan perusahaan dengan baik.

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

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to determine the influence of compensation, motivation and work discipline towards employee performance in PT Pos Indonesia, Wonogiri Post Office. The sampling technique used in this study is *random sampling*. The data type and source of data used in this study is primary data which is collected from the respondents who have filled in the questionnaire.

The test instrument used to test the feasibility of the question is validity and reliability tests. The data analysis method used in this study is multiple linear regression tests which reinforced by F test, t test, normality test and multicollinearity test which shows: (1) There is positive and significant compensation influence towards employee performance which is shown by significance value of 0,030 ( $<0,05$ ). (2) There is positive and significant motivation influence towards employee performance which is shown by significance value of 0,035 ( $<0,05$ ). (3) There is positive and significant work discipline influence towards employee performance which is shown by significance value of 0,037 ( $<0,05$ ). (4) There is positive and significant compensation, motivation and discipline towards employee performance simultaneously which is shown by significance value of 0,000 ( $<0,05$ ).

It can be concluded that the employees of PT Pos Indonesia, Wonogiri Post Office need compensation, motivation and work discipline to improve their work performance in order to reach the company's goals and objectives.

**Key Word : *Compensation, Motivation, Work Discipline and Employee Performance***

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan kegiatan bisnis baik berupa barang maupun jasa, yang dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju, perusahaan lebih dituntut dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Untuk menghadapi persaingan-persaingan tersebut maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan memegang peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam bisnisnya akan diketahui dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka dapat tercapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2012:9). Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang telah dilakukan mereka kepada perusahaan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan memberikan motivasi sebagai dorongan karyawan untuk bekerja lebih tekun. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2011:109).

Selain kompensasi dan motivasi, peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja karyawan, karena apabila dalam pengelolaan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan ketaatan atau kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Dengan adanya pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pemberian motivasi sebagai pendorong semangat bekerja, dan menciptakan disiplin kerja kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan optimal.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Hariandja (2007:244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, tunjangan, reward, dan



lain-lain. Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono, 2011:269) yaitu, kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial. Adapun beberapa komponen-komponen kompensasi yaitu, gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung. Terdapat beberapa patokan umum yang dijadikan pedoman dalam sistem pemberian kompensasi (Ardana, 2012:155) yaitu : (1) Sistem Waktu, (2) Sistem hasil, dan (3) Sistem Borongan.

## **2. Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2011:109). Menurut Chintallo (2013) motivasi merupakan hal yang paling penting bagi setiap organisasi pemerintah atau swasta. Untuk keberhasilan setiap organisasi motivasi memegang peranan yang sangat penting. Teori kebutuhan Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007:154) yaitu motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi memiliki tujuan-tujuan yang penting yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan perusahaan.
- 3) Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.
- 4) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 5) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 6) Meningkatkan prestasi kerja karyawan.

7) Meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

8) Menciptakan disiplin kerja karyawan.

### **3. Disiplin Kerja**

Menurut Terry dalam Sutrisno (2013:87) bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dengan adanya disiplin kerja pada masing-masing karyawan maka dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan adalah wujud nyata dari rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan menerapkan disiplin kerja pada dirinya maka akan mendapatkan penghargaan bahkan kompensasi atas cerminan perilaku yang patuh, taat, dan baik. Adapun jenis-jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut : (1) Disiplin Preventif, (2) Disiplin Korektif, dan (3) Disiplin Progresif.

### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi, pemberian motivasi, pemberian pujian yang positif, dan menerapkan sikap disiplin kerja yang baik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

## **C. METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai dugaan sementara sebelum dilakukan suatu pengujian untuk menguji kebenarannya.

### **2. Populasi, Sampel, dan Sampling**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Wonogiri yang berjumlah 73 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:91). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan Kantor Pos Wonogiri. Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2013:91). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling, dimana peneliti telah membuat kisi-kisi atau batas-batas berdasarkan ciri-ciri subyek yang akan dijadikan sampel penelitian (Supardi, 2005) pengambilan sampel anggota populasi dilakukan dengan pertimbangan tertentu.

### **3. Data dan Sumber Data**

Perolehan data dalam penelitian ini adalah data primer, yang dimana data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner.

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyiapkan sejumlah daftar pertanyaan untuk disampaikan kepada responden agar dijawab. Hasilnya dapat diperoleh data tentang gambaran umum responden, kemudian diolah dan diuji sehingga menghasilkan pembuktian hipotesis.

#### **5. Definisi Operasional**

##### **a. Kompensasi**

Kompensasi adalah pendapatan berbentuk uang, barang, maupun reward yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

##### **b. Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor pendorong semangat seseorang agar dalam melakukan aktivitas tertentu dapat memperoleh hasil optimal.

##### **c. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

##### **d. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

## 6. Metode Analisis Data

### a. Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu instrument dalam kuesioner. Dikatakan data itu valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah teknik korelasi *product moment*.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menguji reliabel tidaknya suatu instrument dalam kuesioner. Suatu variabel atau konstruk dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Imam Ghozali, 2005:42). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

### b. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

#### 2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **3) Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **4) Uji Koefisien Detereminasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

## **c. Uji Asumsi Klasik**

### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah setiap masing-masing variabel berdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Sminorv*. Data residual dapat dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$  (Imam Ghozali, 2011:160).

### **2) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen atau tidak. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $< 1$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam regresi (Imam Ghozali, 2011:105).

#### **D. HASIL PENELITIAN**

Dari hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan semua variabel dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Imam Ghozali, 2005:42). Dengan adanya pengujian regresi linear berganda, dihasilkan semua variabel memiliki nilai positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan menggunakan pengujian normalitas, hasil pengujian menyatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal karena tingkat signifikansi  $> 0,05$  (Imam Ghozali, 2011:160). Dalam pengujian multikolinearitas, penelitian ini dikatakan bebas multikolinearitas karena nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $< 1$ . Untuk pengujian uji F, dalam penelitian ini dikatakan semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, sedangkan dalam pengujian uji t dikatakan signifikan dan masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

#### **E. KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai positif dan masing-masing mempunyai nilai signifikan serta semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

## **F. SARAN**

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan variabel-variabel dalam penelitian ini ,yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat lebih optimal sehingga karyawan dapat ikut serta dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Dan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya lebih memperdalam dan mengembangkan variabel-variabel yang diteliti diluar penelitian ini. Karena dengan penelitian yang lebih banyak variabel tidak menutup kemungkinan akan menghasilkan pengujian dan kesimpulan yang lebih baik sehingga bermanfaat untuk penelitian mendatang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K.I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Chintallo, S dan Mahadeo, J. 2013. *Effect of Motivation on Employees Work Perfomance at Ireland Blyth Limited*. Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial Collage, London, UK, 8 ISBN: 978-1-922069-28-3.
- Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Model Persamaan Struktural : Konsep Aplikasi dengan Amos 19.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja Marihot Tua, Effendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke- 16. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A Dewi. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali*. E-Journal Management Unud, Vol.5, No.1, hal.500-532.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII press
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta :  
Kencana Prenada Media Group.

Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 1, No.1, pp. 41-55.

Thalib, Jamil. 2015. *The Impact of Discipline, Motivation, and Leadership on Employees Performance in Makassar Lantamal Vi Office*. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, Vol.4, No.2.