

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PRODUKSI PADA PT.PULAU BINTAN DJAYA  
KIJANG**

**SKRIPSI**

**Disusun sebagai salah satu syarat untuk  
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**EKA RADITYA**

**NIM : 09110287**



**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang  
2015**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PRODUKSI PADA PT.PULAU BINTAN DJAYA  
KIJANG**

Diajukan Kepada

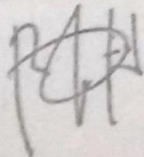
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Eka Raditya  
NIM : 09110287

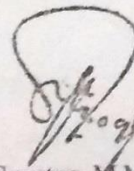
Menyetujui

Pembimbing Pertama



Ranti Utami, SE, M.Si, Ak.  
NIDN. 1004117701 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Suyatno, M.M.  
NIDN. 1018046601 / Asisten Ahli

Mengetahui

Ketua Program Studi,



Suyatno, M.M.  
NIDN. 1018046601 / Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PRODUKSI PADA PT. PULAU BINTAN DJAYA  
KLIANG**

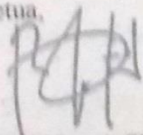
Yang Diperiapkan dan Disusun Oleh

Nama : Eka Raditya  
NIM : 09110287

Telah Dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Dua  
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Lima Belas dan dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

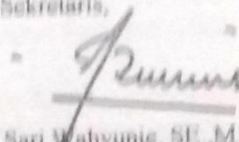
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Rani Utami, SE, M.Si, Ak.  
NIDN.1004117701 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Sari Wahyunie, SE, M.Ak.  
NIDN.1023067001 / Lektor

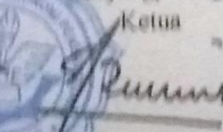
Anggota,



Imran Ilyas, M.M.  
NIDN.1007036603 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 22 Januari 2015  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang.



Ketua  
  
Sari Wahyunie, SE, M.Ak.  
NIDN.1023067001 / Lektor

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda tangan dibawah .

Nama : EKA RADITYA  
Nim : 09110287  
Tahun Angkatan : 2009  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,22  
Program Studi / Jenjang : S1 - Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt.Pulau Bintang Djaya Kijang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh hasil dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2015

Penyusun,



Eka Raditya  
NIM 09110287

## MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.

**(Q.S Al-Baqarah 216)**

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. **(Q.S Al-Insyirah 6-7)**

## PERSEMBAHAN



Dzikir dan shalawat tak henti-hentinya ku ucapkan kepada ALLAH SWT, atas rahmat dan ridha-Nya lah aku diberikan kesehatan hingga hari ini untuk menyelesaikan skripsi ini, dan atas kasih sayang-Nya lah aku di berikan orang yang aku sayangi yang mendampingi aku hingga selesai skripsi ini. Skripsi ini aku persembahkan untuk kedua orang tua ku, Ayahnda Yusdi, B.Sc dan Ibunda Mastuty Rahayu, AMa.Pd yang telah ikhlas mendoakan, mengorbankan tenaga, pikiran, juga materi yang tidak sedikit dan menasehati aku yang pada akhirnya memang untuk kebahagiaan dan kesuksesan ku sendiri. Dan kupersembahkan juga skripsi ini untuk istri ku Wan Desrita Ria yang telah menemaniku dikala susah dan senang juga menenangkan ku di dalam mengerjakan skripsi ini.

**ABSTRAKSI**  
**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN**  
**KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PRODUKSI PADA PT.PULAU BINTAN DJAYA**  
**KIJANG**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi PT. Pulau Bintang Djaya Kijang.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan untuk kinerja karyawan pada PT.Pulau Bintang Djaya Kijang. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Pulau Bintang Djaya yang berlokasi di Jalan Nusantara Km.16 Kijang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar angket, wawancara dan studi pustaka. Populasi ini sebanyak 150 orang dan sampel adalah karyawan bagian produksi sebanyak 110 orang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji realibilitas dengan alpha Cronbach. Uji Asumsi klasik, untuk menguji membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda  $Y = -5,949 + 0,276 X_1 + 0,168 X_2 + 0,316 X_3 + 0,366 X_4$ . Nilai koefisien determinasi  $R^2$  diperoleh sebesar 0,677. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi, disiplin kerja, komunikasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT.Pulau Bintang Djaya Kijang adalah sebesar 67,7 %, sedangkan sisanya sebesar 32,3 % adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F hitung = 54,923 > F tabel = 2,46 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan produksi pada PT.Pulau Bintang Djaya atau dapat dikatakan bahwa seluruh variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi pada PT.Pulau Bintang Djaya. Hasil uji Variabel motivasi mempunyai  $t_{hitung}$  3,683 sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 3,683 > 1,98282, Variabel disiplin kerja mempunyai  $t_{hitung}$  2,121 sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 2,121 > 1,98282, Variabel komunikasi mempunyai  $t_{hitung}$  5,591 sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 5,591 > 1,98282, Variabel kompensasi mempunyai  $t_{hitung}$  4,333 sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 4,333 > 1,98282, Seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, komunikasi, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT.Pulau Bintang Djaya Kijang.

Kata Kunci : motivasi, disiplin, komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan  
Jumlah Literatur : 14 Literatur Tahun 2002 sampai 2012  
Dosen Pembimbing : 1. Ranti Utami, SE, M.Si, Ak  
2. Suyatno, MM

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur penulis panajatkan atas kehadiran Allah SWT Yang Maha Penfgasih lagi Maha Penyayang, yang mana dengan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis tetap dapat merasakan segala hikmat yang diberikan-Nya. Dan tak lupa shalawat beriring salam penulis haturkan kepada nabiyullah akhiruz zaman khairul ummah Muhammad SAW.

Alhamdulillah rabbi 'alamin, atas ridho dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Pulau Bintang Djaya Kijang”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk meyelesaikan program Strata 1 (satu) Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Sari Wahyunie, SE, Mak.Ak , Selaku Direktur Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk penulis.

2. Ibu Ranti Utami, SE, M.Si, Ak, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini rapi dan terselesaikan.
3. Bapak Suyatno, MM, Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan tanjungpinang, juga Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan kemudahan dalam saran dan meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan agar skripsi ini terselesaikan.
4. Terima kasih yang sangat setulu-tulusnya kepada Tim Penguji dan Dosen Staff Pengajar lainnya yang ikut memeberikan ilmu kepada penulis, dan juga ucapan terima kasih kepada seluruh pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, yang telah dengan sabar membantu proses administrasi, Bang Hendra Cipta, Bang Rahmat Ferdinanto, Ibu R.linda Irawati, Kak Alfianti, kak Rafidah dan staff FO.
5. Teman-teman seperjuangan selama pendidikan, ibu surami, Ibu Neviana, mbak Endang, Kak lina, Bang Salihi, Bang Pian, Bang Lubed, Bang Bidin, Akong Hendy, Koh Suwito, Ce Santi, Reni. Yang telah mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi semua. Terima kasih atas dukungannya terutama Debie Tri Anggreni yang telah sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. PT. Pulau Bintang Djaya yang menjadi objek penelitian dan para karyawan bagian Produksi yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Bang Daniel, SE selaku manajer PT. Pulau Bintang Djaya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang berkenaan dengan penelitian ini.



8. Dan tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada Saudara Andi Pebrianzah, S.Sos yang telah sangat dan banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, dan pada akhirnya apa yang telah penulis raih dengan penuh keyakinan adalah karena perkenan, perlindungan dan bimbingan Allah SWT, Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan. Amin

Tanjungpinang, Januari 2013

Penulis,

EKA RADITYA

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Tujuan Penelitian kinerja.....	11
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
2.1.4 Pengertian dan Fungsi Motivasi.....	16
2.1.5 Pengertian Disiplin.....	23
2.1.6 Tujuan Disiplin.....	24
2.1.7 Pengertian dan Fungsi Komunikasi.....	26
2.1.8 Pengertian dan Tujuan Kompensasi.....	28
2.1.9 Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Komunikasi dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3 Penelitian Terdahulu.....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
3.1 Metode penelitian yang digunakan.....	37
3.2 Jenis dan Sumber data.....	37

3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.	Teknik penentuan populasi dan sampling.....	39
3.5	Variabel Penelitian.....	41
3.6	Definifsi Operasional Variabel.....	41
3.7	Uji Kualitas Data.....	43
3.7.1	Uji Validitas.....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.1	Uji Multikolinieritas.....	44
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.8.3	Uji Normalitas.....	45
3.9	Uji Hipotesis.....	46
3.9.1	Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t).....	46
3.9.2	Uji Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	46
3.9.3	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	47
3.10	Teknik Analisis Data.....	47
3.11	Lokas Penelitian.....	48
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>46</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1	Sejarah singkat pendirian perusahaan.....	46
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	47
4.1.3	Tugas dan Wewenang.....	50
4.2	Analisa.....	54
4.2.1	Uji Validitas.....	54
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	56
4.3	Gambaran Umum Responden.....	57
4.3.1	Jenis Kelamin Responden.....	57
4.3.2	Usia Responden.....	58
4.3.3	Pendidikan Responden.....	60
4.4	Deskripsi Variabel.....	61
4.4.1	Variabel Motivasi.....	61
4.4.2	Variabel Disiplin Kerja.....	63
4.4.3	Variabel Komunikasi.....	65
4.4.4	Variabel Kompensasi.....	67
4.4.5	Variabel Kinerja Karyawan.....	70
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	72
4.5.1	Uji Normalitas.....	72
4.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.5.3	Uji Multikolonieritas.....	76

4.6	Analisis Regresi Berganda .....	77
4.7	Pengujian Hipotesis.....	79
4.7.1	Pengujian Hipotesis Secara Simultan F-Test (Anova <sup>b</sup> ).....	79
4.7.2	Uji Parsial Dengan T- Test.....	80
4.7.3	Uji Koefisien Determinasi (R Square) .....	82
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran.....	86
	DAFTAR PUSTAKA.....	xvii
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xix
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xxxiv

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	38
Tabel 4.1 Pengujian Validitas Variabel Penelitian .....	55
Tabel 4.2 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian .....	56
Tabel 4.3 Distribusi Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.4 Distribusi Jumlah Responden Menurut Usia .....	58
Tabel 4.5 Distribusi Jumlah Responden Menurut Pendidikan.....	59
Tabel 4.6 Variabel Motivasi .....	60
Tabel 4.7 Variabel Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.8 Variabel Komunikasi .....	64
Tabel 4.9 Variabel Kompensasi.....	66
Tabel 4.10 Variabel Kinerja Karyawan .....	68
Tabel 4.11 Kolmogorov Smirnov .....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74
Tabel 4.13 Multikolonieritas.....	75
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan dengan F-test.....	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial dengan T-test .....	79
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R Square) .....	81

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	49
Gambar 4.2 Grafik Batang Responden Berdasarkan JenisKelamin .....	58
Gambar 4.3 Grafik Batang Responden Berdasarkan Usia.....	59
Gambar 4.4 Grafik Batang Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Normalitas (Histogram).....	72
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Normalitas (Grafik PP Plot).....	73
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Heterokedastisitas .....	75

## **LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Responden
- Lampiran 3 Output SPSS 21

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah kumpulan unit-unit pengambilan keputusan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tertentu. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang kegitatan usahanya adalah membeli bahan baku (input) kemudian mengubahnya menjadi barang setengah jadi / barang jadi kemudian dijual kepada pelanggan.

Untuk mencapai laba yang maksimal, perusahaan dituntut beroperasi secara baik dan efektif. Agar beroperasi secara baik dan efektif maka perusahaan perlu untuk memperhatikan kinerja karyawan, mulai dari tata cara kerja karyawan, perilaku karyawan terhadap perusahaan, juga perilaku perusahaan terhadap karyawan, kemudian hasil kerja dari karyawan tersebut, dan semua itu jika diperhatikan secara rutin oleh manajemen perusahaan maka efek negatif dari karyawan terhadap perusahaan akan berkurang.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang



sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, komunikasi yang cukup antara atasan dan karyawan baik di lapangan

maupun di ruangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam hal ini penulis menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan yang tinggi yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

PT. Pulau Bintan Djaya merupakan perusahaan manufaktur yang mengelola bahan baku karet remah basah, yang terletak di Km. 16 Kijang Kabupaten Bintan. Dimana aktivitas utamanya adalah memproduksi bahan baku karet remah basah untuk diproses menjadi barang jadi yang mana pemrosesannya dengan cara penggilingan, peremahan, pengeringan, penimbangan, pemadatan di gudang, pengepakan dan pengujian ke laboratorium setelah itu disimpan di dalam gudang, dan selanjutnya di ekspor ke negara Singapura.

Dalam mengelola bahan baku karet tersebut masih terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu

dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah, motivasi dan disiplin kerja, komunikasi serta kompensasi yang seimbang.

Selain faktor-faktor di atas, fenomena pengurangan tenaga kerja pada perusahaan beberapa waktu lalu juga menjadi referensi saya untuk mengangkat hal tersebut kedalam penelitian ini, dimana hingga terjadi demo besar-besaran terhadap perusahaan, dimana karyawan menuntut keadilan pada perusahaan untuk masalah kompensasi jika memang mereka diberhentikan/pecat, dan ada juga yang tidak ingin diberhentikan/dipecat, maka dari itu hal-hal tersebut menjadi daya tarik saya untuk meneliti apa sebenarnya masalah yang terjadi di perusahaan tersebut hingga terjadi fenomena seperti yang saya jelaskan diatas. Saya juga ingin mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kompensasi bisa memberikan jawaban untuk kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan yang ditanamkan karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawannya bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga harus dapat menunjukkan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas / pekerjaan sehari-harinya.

Selain Disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi dan kompensasi, yang mana komunikasi pada karyawan adalah Apabila organisasi dianggap sebagai suatu struktur, maka komunikasi Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa? Dengan akibat apa atau hasil apa? (dedy Mulyana, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar 2005, hal 62).

Untuk Kompensasi Panggabean (2004:75) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Menurut Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai faktor penunjuang kinerja karyawan pada perusahaan dengan memilih judul :

## **”Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PT.Pulau Bintan Djaya Kijang”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan di dalam latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

Apakah Motivasi, Disiplin kerja, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Pulau Bintan Djaya kijang.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi PT. Pulau Bintan Djaya kijang.

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Pulau Bintan Djaya kijang?
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Pulau Bintan Djaya kijang?
3. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Pulau Bintan Djaya kijang?
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Pulau Bintan Djaya kijang?

5. Untuk mengetahui apakah Motivasi, Disiplin kerja, Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Pulau Bintan Djaya kijing?

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Bagi pihak lain, sebagai bahan acuan untuk meneliti masalah yang sama dengan penelitian ini maupun yang berkaitan dengan masalah ini.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya Motivasi, Disiplin kerja, Komunikasi dan Kompensasi, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
- b. Penulis, Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara umum, skripsi terdiri dari 5 BAB dimana diantara masing-masing BAB tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya. Di bawah ini akan diuraikan Sistematika Penulisan Skripsi adalah sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini berisikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Pembatasan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka yang berisikan pendapat/teori yang relevan yang dijadikan landasan untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan di dalam penulisan skripsi ini, dan Kerangka Pemikiran.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan, Jenis Data dan Sumber Data, Teknik pengumpulan data, Lokasi dan jadwal penelitian.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang ada di perusahaan dan pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan 2 bagian yaitu bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas di dalam skripsi, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan penulis untuk pihak perusahaan yang bersangkutan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Basri, 2004: 14 ).

Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai & Basri, 2004:16).

Penilaian kinerja sendiri memiliki beberapa pengertian yaitu:

1. Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui



seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Schuler & Jackson, 1996:3)

2. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu. Menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul performance appraisal, pada halaman 15 menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:
  - (a) tugas individu.
  - (b) perilaku individu.
  - (c) dan ciri individu.
3. Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

### **2.1.2 Tujuan penilaian kinerja.**

Schuler dan Jackson dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia edisi keenam, jilid kedua pada tahun 1996 menjelaskan bahwa sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan dalam empat macam kategori, yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang.
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Efektifitas dari penilaian kinerja di atas yang dikategorikan dari dua puluh macam tujuan penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran bisnis strategis yang ingin

dicapai. Oleh sebab itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran strategis karena berbagai alasan (Schuler&Jackson ,1996 : 48), yaitu:

1. Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup.
2. Mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan.
3. Evaluasi kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempertinggi dan mempermudah strategi.
4. Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

### **2.1.3 Manfaat penilaian kerja**

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. (Rivai & Basri, 2004:55)

Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

- (1) Orang yang dinilai (karyawan)
- (2) Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan
- (3) Perusahaan.

#### **Manfaat bagi karyawan yang dinilai**

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai&Basri,2004 :58), antara lain:

- a. Meningkatkan motivasi.
- b. Meningkatkan kepuasan hidup.
- c. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.

- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- f. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas .
- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- j. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- k. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
- l. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
- m. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

**Manfaat bagi penilai (supervisor/manager/penyelia)**

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja (Rivai&Basri, 2004 : 60) adalah;

- a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- c. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- d. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.

- e. Peningkatan kepuasan kerja .
- f. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
- h. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
- i. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide para manajer.
- j. Sebagai media untuk mengurangi kesejangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.
- k. Kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer.
- l. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antara pribadi antara karyawan dan manajer.
- m. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi.
- n. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas kembali.

- o. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.

### **Manfaat bagi perusahaan**

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah, (Rivai&Basri, 2004 : 62) antara lain:

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
  - 1) Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.;
  - 2) Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas;
  - 3) Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
- b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan;
- c. Meningkatkan kualitas komunikasi;
- d. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
- e. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;
- f. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan;
- g. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan;
- h. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan;
- i. Kemampuan menemu kenali setiap permasalahan;
- j. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan;

- l. Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih baik;
- m. Karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat;
- n. Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **2.1.4 Pengertian dan Fungsi Motivasi**

##### **a. Pengertian Motivasi**

Beberapa pendapat mengenai pengertian Disiplin adalah sebagai berikut :

Robbins dan Judge (2007)

“mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.”

Dalam Sardiman (2006:73)

“motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “felling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.”

Menurut Malayu (2005: 143)

motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin B Flippo (dalam malayu 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dimiyati dan Mudjiono (2002:80) :

“mengutip pendapat Koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena didorong kekuatan mental, kekuatan mental itu berupa keinginan dan perhatian, kemauan, cita-cita di dalam diri seorang terkadang adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam belajar.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak didalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Dalam motivasi belajar dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka pemenuhan harapan dan dorongan dalam hal ini adalah pencapaian tujuan.

### **Fungsi motivasi**

Dalam proses belajar, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam belajar, tidak akan mungkin melaksanakan aktivitas belajar. Motivasi diperlukan dalam menentukan



intensitas usaha belajar bagi para siswa. Menurut Djamarah (2002 : 123) ada tiga fungsi motivasi:

- Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya anak didik ambil dalam rangka belajar.
- Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap anak didik itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Anak didik yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana perbuatan yang diabaikan.

Menurut Hamalik (2003:161) fungsi motivasi adalah :

- Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar
- Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

### **Jenis motivasi**

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2002:86) motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu:

#### a. Motivasi Primer

Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimiyati

mengutip pendapat Mc.Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.

b. Motivasi sekunder

Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kurasif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh siswa dalam usaha pencapaian prestasi belajar.

**Sifat motivasi**

Dalam menumbuhkan motivasi belajar tidak hanya timbul dari dalam diri siswa tetapi juga berasal dari luar siswa. Yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Dimiyati dan Mudjiono, 2002:90).

a. Motivasi Intrinsik

Adalah motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar individu. Contoh: seorang siswa mempelajari sebuah buku pelajaran karena ia termotivasi untuk mengetahui isi atau bahan berupa pengetahuan yang ia dapatkan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada diluar perbuatan yang dilakukannya. Ia mendapat pengaruh atau rangsangan dari luar, contoh: Ia belajar karena terdorong oleh orang lain, karena takut mendapatkan hukuman.

**Teori motivasi**

Menurut Sri Mulyani seperti dikutip oleh Darsono (2000:62) teori motivasi dibagi menjadi tiga yaitu: motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif berkuasa.

Dalam Dimiyati mengutip pendapat Maslow (2002:80), mengemukakan kebutuhan akan motivasi berdasarkan 5 tingkatan penting yaitu:

- Kebutuhan fisiologis adalah berkenaan dengan kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, papan atau perumahan, pangan.
- Kebutuhan akan perasaan aman adalah berhubungan dengan keamanan yang terkait fisik maupun psikis, bebas dari rasa takut dan cemas.
- Kebutuhan sosial adalah diterima dalam lingkungan orang lain yaitu pemilikan harga diri, kesempatan untuk maju.
- Kebutuhan akan penghargaan usaha menumbuhkan jati diri.
- Kebutuhan untuk aktualisasi diri adalah kebutuhan individu menjadi sesuatu yang sesuai kemampuannya.

### **2.1.5 Pengertian Disiplin**

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 (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004),

“berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah dikatakan bahwa disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat

dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin. Dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

### **2.1.6 Tujuan Disiplin**

Pada umumnya setiap perusahaan tidak terlepas dari masalah organisasi dan koordinasi karena dalam mengatur tenaga kerja (karyawan) perlu disusun suatu organisasi yang terkoordinir agar para karyawan dapat bekerjasama dengan baik dan efektif. Mengingat manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi bahkan faktor manusia dapat merupakan faktor modal terpenting bagi organisasi dan faktor manusia juga menjadi faktor utama kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk itu pimpinan organisasi dituntut untuk memenuhi keberadaan bawahannya, karena perilaku yang akan diwujudkan cenderung diwarnai hakekat tujuan yang dicapai meskipun pada dasarnya yang bersangkutan tidak selalu menyadari adanya ikatan antara tujuan organisasi yang dituntut daripadanya. Perwujudan perilaku karyawan dalam organisasi biasanya berupa tindakan-tindakan yang mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam kaitan ini, faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik dan efektif serta karyawan dituntut memberikan kontribusi dan eksistensinya terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

1. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

### **2.1.7 Pengertian dan Fungsi Komunikasi**

Bernard Berelson & Gary A. Steiner, [dedy Mulyana, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar 2005, hal 68] Komunikasi : Transmisi informasi, gagasan, emosi, ketrampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol – kata-kata, gambar, figur, grafik dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang disebut dengan komunikasi.

Pendapat lainnya tentang pengertian komunikasi adalah :

Menurut Prof. Dr. Alo Liliweri, Komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari satu sumber kepada penerima agar dapat dipahami. [*Dasar-dasar Komunikasi Kesehatan, 2003, hal 4*]

Definisi komunikasi secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi adalah suatu proses mengenai pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan. Setiap pelaku komunikasi dengan demikian akan melakukan empat tindakan:

membentuk, menyampaikan, menerima, dan mengolah pesan. Ke-empat tindakan tersebut lazimnya terjadi secara berurutan. Membentuk pesan artinya menciptakan sesuatu ide atau gagasan. Ini terjadi dalam benak kepala seseorang melalui proses kerja sistem syaraf. Pesan yang telah terbentuk ini kemudian disampaikan kepada orang lain. Baik secara langsung ataupun tidak langsung. Bentuk dan mengirim pesan, seseorang akan menerima pesan yang disampaikan oleh orang lain. Pesan yang diterimanya ini kemudian akan diolah melalui sistem syaraf dan diinterpretasikan. Setelah diinterpretasikan, pesan tersebut dapat menimbulkan tanggapan atau reaksi dari orang tersebut. Apabila ini terjadi, maka si orang tersebut kembali akan membentuk dan menyampaikan pesan baru. Demikianlah ke –empat tindakan ini akan terus-menerus terjadi secara berulang-ulang.

Fungsi komunikasi adalah :

- a. Kendali : komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa cara, setiap organisasi mempunyai wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.
- b. Motivasi : komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu di bawah standar.
- c. Pengungkapan emosional : bagi banyak karyawan kelompok kerja mereka merupakan sumber utama untuk interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka oleh karena

itu komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

- d. Informasi : komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenai dan menilai pilihan-pilihan alternatif (Robbins, 2002 : 310-311).

### **2.1.8 Pengertian dan Tujuan Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja seorang karyawan. Setiap karyawan yang sudah bekerja dengan baik, maka sudah sepantasnya mereka mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan. Berikut beberapa defenisi tentang kompensasi menurut para ahli.

Pengertian Kompensasi menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan:

“Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Pengertian lain dari kompensasi Menurut Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa:

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Kompensasi menurut Sihotang (2007 :220) :

”Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2007:83) bahwa:

”Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.



Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Rivai (2004:359) tujuan kompensasi yaitu :

Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar

dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

system gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004:77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka.

### **2.1.9 Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Komunikasi dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.**

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya yang tidak memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu

sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Begitu juga dengan Disiplin, Komunikasi dan Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin yang sesuai peraturan maka kinerja karyawan akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan yang menciptakan komunikasi antar sesama karyawan juga atasan, dari komunikasi tersebut atasan akan memperhatikan kompensasi dari karyawan yang disiplin tersebut.

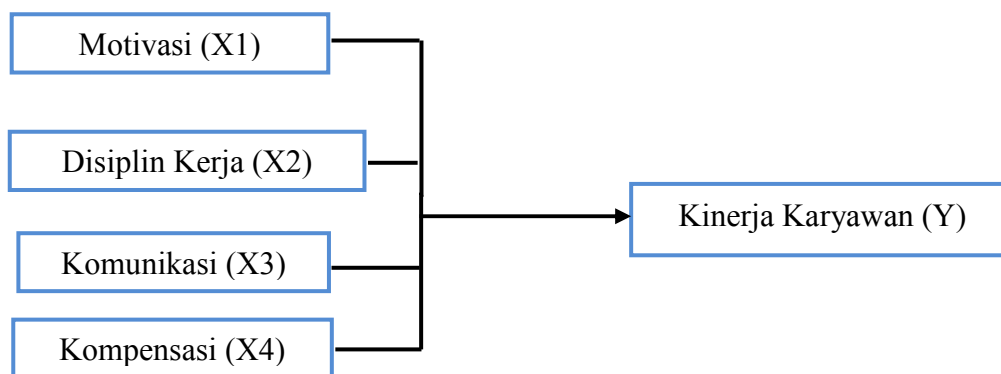
## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan tinjauan pustaka Motivasi, Disiplin, Komunikasi, Kompensasi dan merupakan unsur penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin, Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi diharapkan untuk mengurangi tidak semangatnya karyawan dalam bekerja, ketepatan waktu kinerja karyawan khususnya bagian produksi yang mana sangat berpengaruh pada perusahaan.

Dalam studi manajemen SDM kinerja dapat didekati dengan cara melihat kepuasan karyawan, dan komitmennya terhadap organisasi. Meskipun kepastian hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja masih banyak diperdebatkan namun keempat variabel diatas masih digunakan secara luas dalam penelitian MSDM dan perilaku organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya variabel antara yang mempengaruhi hubungan antara

Disiplin, Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yaitu pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan yang dimaksud adalah pemberdayaan secara psikologi yaitu dimana kondisi karyawan merasa berdaya.

Dengan prinsip-prinsip diatas kerangka penelitian ini disusun, Disiplin (X1), Komunikasi (X2), Kompensasi (X3) dan Motivasi (X4) diduga akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan komitmen organisasi secara langsung. Adapun secara tidak langsung melalui pemberdayaan karyawan terlebih dahulu. Kerangka pemikiran yang dipakai dapat dilihat pada Gambar berikut :



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

*Sumber : Regina Aditya Reza (2010)*

### 2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzaeni (2003) tentang “Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal. Variabel

kinerja guru yang dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja adalah 46,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh predictor lain. Penelitian Edy Purwanto (2001) dengan judul Analisis Pengaruh motivasi,dedikasi dan kemampuan profesi terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes, hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Secara bersama-sama motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes.
  - b. Secara parsial motivasi, dedikasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMU 1 Bantarkawung Kabupaten Brebes dan motivasi mempunyai pengaruh dominan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang” dengan teknik sampling sensus dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
  3. Trisninawati (2008) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan”. Adapun permasalahan yang timbul pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan yang berkaitan dengan judul penelitian tersebut adalah lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang ditugaskan kepada

sebagian pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan, kurangnya komitmen terhadap pekerjaan sebagian pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan, sering terjadi salah persepsi (*miss communication*) sehingga hasil perintah yang diinginkan tidak sesuai dengan yang didapat.

4. Kartika Tri Rahmawati (2009) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada asuransi jiwa Bersama (ajb)bumiputera 1912 Cabang pasuruan kota” adapun masalah yang teliti adalah Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila system tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun system penggajian yang ditetapkan oleh AJB Bumiputera 1912, cabang Pasuruan kota yaitu system gaji bulanan, system gaji ini diberikan setiap bulan yaitu pada setiap akhir bulan untuk karyawan dinas dalam, sedangkan pada setiap awal bulan untuk karyawan dinas luar. (Wawancara, 16 Agustus ,2008) Dan didukung melaksanakan PKLI disana.

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut (Supranto, 2006:240).

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang harus diteliti. Adapun hipotesis diajukan dalam penelitian ini dalah sebagai

berikut : adanya pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Produksi PT. Pulau Bintan Djaya Kijang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode penelitian yang digunakan**

Dalam Penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode analisa deskriptif. Analisa deskriptif adalah teknik yang digunakan dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan menyimpulkan sehingga data dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti.

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul, data tersebut dibandingkan dengan norma-norma akuntansi yang berlaku umum. Untuk itu digunakan analisa deskriptif yang merupakan teknik yang dilakukan dengan cara menarik kesimpulan logis berdasarkan teori yang diterima sebagai kebenaran umum.

#### **3.2 Jenis dan Sumber data**

##### **a. Jenis data**

Didalam memperoleh data dan mengumpulkan informasi yang diperlukan, jenis data yang digunakan penulis di dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yaitu data yang dikumpulkan untuk disusun menjadi data yang berbentuk laporan penelitian.

##### **b. Sumber data**

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam memperoleh informasi yang di perlukan yaitu :

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara), atau yang didapat dari sumber bagian manajemen personalia langsung.

2. Data Sekunder, merupakan data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan dalam bentuk dokumen, dimana dokumen tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan dan data lain yang diperlukan di dalam penelitian ini.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Di dalam mengumpulkan data dan bahan yang diperlukan untuk menyusun penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik :

1. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*)

Adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan yang berupa *questionnaire* kepada beberapa karyawan untuk mengetahui sejauh mana harapan karyawan dalam bekerja pada perusahaan karet remah PT. Pulau Bintan Djaya Kijang dan bagaimanakah pemberdayaan karyawan yang diterima oleh karyawan dari PT. Pulau Bintan Djaya Kijang yang bersangkutan, menganalisa data sampai sejauh mana tingkat kesesuaian antara pelaksanaan dan harapan para karyawan atas kualitas pemberdayaan karyawan PT. Pulau Bintan Djaya Kijang dengan memberikan *questionnaire* berdasarkan 4 dimensi kinerja karyawan, yaitu; motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi. Dalam menilai hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan, digunakan 5 tingkat skala (Likert) yang terdiri dari lima penilaian yang diberi bobot sebagai berikut:

1. Jawaban sangat benar sekali diberi bobot 5
2. Jawaban sangat benar diberi bobot 4
3. Jawaban benar diberi bobot 3
4. Jawaban tidak benar diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak benar diberi bobot 1

Untuk Kinerja Karyawan diberi penilaian dengan bobot sebagai berikut:

1. Jawaban sangat benar sekali diberi bobot 5 berarti Karyawan sangat puas
  2. Jawaban sangat benar diberi bobot 4 berarti Karyawan puas
  3. Jawaban benar diberi bobot 3 berarti Karyawan cukup puas
  4. Jawaban tidak benar diberi bobot 2 berarti Karyawan kurang puas
  5. Jawaban sangat tidak benar diberi bobot 1 berarti Karyawan tidak puas
2. Observasi, dimana penulis melakukan pengamatan secara langsung ke perusahaan untuk memperoleh data mengenai objek yang akan diteliti.
  3. Wawancara, penulis melakukan tanya jawab kepada pihak-pihak yang berwenang di dalam perusahaan yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.

### **3.4 Teknik penentuan populasi dan sampling**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Sugiono, 2012:64). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Pulau Bintan Djaya Kijang yang berjumlah 150 karyawan bagian produksi.

## b. Sampling

Sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel dalam penelitian Sugiono (2012:64).

Untuk menentukan sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut (Husein Umar, 2005 : 109) :

$$n = \frac{N}{(N \cdot e^2) + 1}$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel masih di tolerir atau di inginkan, misalnya 5%

Maka sampel yang diperoleh dari rumus slovin adalah :

$$n = \frac{N}{(N \cdot e^2) + 1} = \frac{150}{(150 \cdot 0,05^2) + 1} = 109,09$$

= atau dibulatkan menjadi 110 responden

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik aksidental, dimana menurut Sugiyono (2012 : 96) bahwa teknik penarikan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dapat dijadikan sebagai responden.

### 3.5 Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai salah satu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antar satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut (Umar, 2005 :106). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Hasan, 2004:13)

Sesuai dengan judul penelitian “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PT.Pulau Bintan Djaya Kijang*” maka variabel yang akan diteliti adalah pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (Independent variabel) yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi.
2. Variabel terikat (Dependent variabel) yaitu Kinerja Karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.	1. Kebutuhan dalam bekerja 2. Kenyamanan dalam bekerja 3. Hubungan antar karyawan 4. Penghargaan atas pekerjaan 5. rasa tanggung jawab	Skala likhert
2	Disiplin Kerja	Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan	1. Tingkat kehadiran dalam Bekerja.	Skala likhert

	(X2)	perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kontribusi untuk perusahaan</li> <li>3. Saran dan arahan</li> <li>4. Ketepatan waktu datang dalam bekerja dan pulang dalam bekerja.</li> <li>5. Peraturan yang berlaku</li> </ol>	
3	Komunikasi (X3)	Komunikasi adalah suatu proses pembentukan penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diris seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyampaian laporan rutin</li> <li>2. Kesulitan terhadap karyawan</li> <li>3. Penerimaan Aspirasi atau pendapat karyawan</li> <li>4. Keterbukaan pendapat Karyawan</li> <li>5. Saran untuk atasan.</li> </ol>	Skala likhert
4	Kompensasi (X4)	Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu pembayaran gaji.</li> <li>2. Gaji yang sesuai.</li> <li>3. Bonus / Tunjangan.</li> <li>4. Pertolongan social.</li> <li>5. Asuransi</li> </ol>	Skala likhert
5	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi yang di berikan</li> <li>2. Disiplin karyawan</li> <li>3. Komunikasi yang baik</li> <li>4. Kompensasi.</li> <li>5. Penilaian kinerja.</li> </ol>	Skala likhert

*Sumber: Universitas Sumatera Utara, 2010 ( data Diolah Penulis)*

### **3.7 Uji Kualitas Data**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin di ukur Duwi Priyatno, (2010:90). Dalam menentukan

layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate pearson (korelasi pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin di ungkap. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate person* dengan menggunakan rumus sebagai berikut, Duwi Priyatno, (2010:91)

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\}\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

- $r_{ix}$  = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)
- $i$  = Skor item
- $x$  = Skor total
- $n$  = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel ( uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel ( uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item –item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Rumengang, (2010:70).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60 Ghozali, (2005), dalam Rumengan, ( 2010:72).

## 3.8 Uji Asumsi Klasik

### 3.8.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation*



*factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variable bebasnya. Ghozali,( 2005 : 17).

### **3.8.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali, ( 2005 : 21).

### **3.8.3 Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik Ghozali, ( 2005 : 26).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$ , berarti variabel independen (Motivasi, Disiplin kerja, Komunikasi dan kompensasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

$H_a : b_i \neq 0$ , berarti variabel independen (Motivasi, Disiplin kerja, Komunikasi dan kompensasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila t tabel  $>$  t hitung, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan apabila t tabel  $<$  t hitung, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Ghazali, ( 2005 : 31).

#### 3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kepuasan pelanggan (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap variabel

dependen yaitu kepuasan pelanggan (Y). Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat signifikansi = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila  $F_{table} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, apabila  $F_{table} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh dari variable x terhadap naik turunnya variable y dengan rumus:

Rumus koefisien penentu:

$$KP = R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

$r^2$  = korelasi yang dikuadratkan

KP = koefisien penentu

### 3.10 Teknik Analisis data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis *descriptive* yakni suatu analisis untuk melihat bagaimana pengaruh yang terdiri dari : harga, promosi, terhadap pembelian konsumen.
2. Analisis Korelasi Berganda Menurut Sugiono, (2012:231) korelasi berganda (*multiple Correlation*)

Persamaan Regresi Linear Berganda,

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja karyawan
X <sub>1</sub>	= motivasi
X <sub>2</sub>	= disiplin kerja
X <sub>3</sub>	= komunikasi
X <sub>4</sub>	= kompensasi
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4,$	= Koefisien masing-masing variabel
e	= Kesalahan estimasi standar

### 3.11 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang penulis pilih untuk penyusunan usulan penelitian ini adalah PT.PULAU Bintang Djaya yang berlokasi di Jalan Nusantara Km.16 Kijang-Bintan Timur Kepulauan Riau. sedangkan waktunya direncanakan dimulaidari penyusunan usulan penelitian sampai terselesaikannya laporan penelitian, yakni pada bulan Agustus 2013 sampai selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stepen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta
- Thoha, Mitfah. 2003. *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Grafindo Persada. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heru Kurnianto. 2009. “ Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat “<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, Diakses tanggal 28 Agustus 2013.
- Prasetyo, Bambang dkk, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT.Rajagrafindo Persada : Jakarta.

Priyatno, Duwi, 2010, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data penelitian dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, Gaya Media : Yogyakarta.

Rumengan, Jemmy, 2010, *Metodologi Penelitian dengan SPSS*, Uniba Press: Batam.

Sugiyono, 2012, *statistika Untuk Penelitian*, ALFABETA : Bandung.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Eka Raditya  
Agama : Islam  
Alamat : Jalan Matador Gang Durian No.24  
Tempat / Tgl Lahir : Tanjungpinang / 17 Maret 1985  
NIM : 09110287  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Status : Menikah  
Istri : Wan Desrita Ria  
Pendidikan Terakhir : SMA Negeri 2 Tanjungpinang