

Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Eksternal Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Alif Media Informatika

Nosi Purwanti

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kediri

Email: nosi.nopu@gmail.com

Suseno Hendratmoko

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kediri

Email: susenohendra@uniska-kediri.ac.id

Endah Kurniawati

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kediri

Email: endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id

Korespondensi penulis: nosi.nopu@gmail.com

Abstract: *This study aims to explain the effect of financial compensation, external motivation and discipline on employee performance at CV. AlifMedia Informatics. The analysis technique uses statistical tests through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests with SPSS version 16.0 tools. Sampling technique saturated sample, with the number of respondents 32 people. Based on the research results obtained by researchers from the multiple linear regression equation $Y = -2.606 + 0.421X_1 + 0.534X_2 + 0.292X_3$. The results of the analysis carried out, the results of the study show that the financial compensation variable has a significant effect on employee performance, the external motivational variable has a significant effect on employee performance, the disciplinary variable has a significant effect on employee performance, and the results of financial compensation, external motivation and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the analysis of the value of $R^2 = 0.917$ or 91.7%.*

Keywords: *Financial Compensation, External Motivation, Discipline and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial, motivasi eksternal dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika. Teknik analisis menggunakan uji statistik melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dengan alat bantu SPSS versi 16.0. Teknik pengambilan sampel sampel jenuh, dengan jumlah responden 32 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dari persamaan regresi linier berganda $Y = -2,606 + 0,421X_1 + 0,534X_2 + 0,292X_3$. Hasil dari analisis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil kompensasi finansial, motivasi eksternal dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis nilai $R^2 = 0,917$ atau 91,7%.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Eksternal, Disiplin dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi untuk menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung keberhasilan suatu perusahaan. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 22, 2023; Accepted September 16, 2023

* Nosi Purwanti, nosi.nopu@gmail.com

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan. Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan personal untuk menjamin tercapainya keselarasan antara karyawan dengan organisasi, pemimpin harus memberikan perhatian melalui kompensasi.

Motivasi eksternal merupakan kemampuan atau dorongan dari hati yang berasal dari luar individu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi eksternal adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang.

Selain kompensasi finansial dan motivasi eksternal, disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan. “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2019:94).

CV. Alif Media Informatika adalah badan usaha yang bergerak di bidang penjualan produk komputer, baik *hardware* maupun *software*. Kegiatan CV. Alif Media Informatika yaitu melayani seluruh kalangan masyarakat yang membutuhkan perangkat keras komputer dan perangkat lunak, serta kawasan perkantoran guna untuk memenuhi kebutuhan dari sistem komputerisasi masing-masing, mengembangkan dan memperbaiki serta meningkatkan sistem komputer. CV. Alif Media Informatika juga melayani jasa koneksi *broadband* internet (*wireless* dan *fiber optic*). CV. Alif Media Informatika ini berlokasi di JL. Balowerti II No. 15 Kota Kediri.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, untuk itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Eksternal Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan”** pada CV. Alif Media Informatika.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi Finansial

“Kompensasi finansial merupakan seluruh wujud penghargaan yang diberikan oleh industri untuk karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka” (Dessler, 2015:411). Menurut Simamora (2015:445) untuk mengukur kompensasi finansial ada 4 indikator yaitu : 1) Gaji, 2) Intensif, 3)Tunjangan, 4) Fasilitas.

Motivasi Eksternal

“Motivasi eksternal adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi karena adanya rangsangan dari luar” (Sardiman, 2018:158). Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri seseorang.

Indikator Motivasi eksternal : 1) Kebijakan dan administrasi, 2) Kualitas supervisi, 3) Hubungan antar pribadi, 4) Kondisi kerja, 5) Gaji.

Disiplin

“Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara terus-menerus, teratur dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan” (Hasibuan, 2019:193). Menurut Hasibuan (2019:194) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : 1) Tingkat absensi, 2) Mematuhi semua peraturan, 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, 4) Penggunaan waktu secara efektif.

Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah tentang melaksanakan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan yang memiliki ikatan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi” (Wibowo, 2014:41). Menurut Kasmir (2016:208) indikator kinerja adalah ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1. Kuantitas kerja, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian, 6. Tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, penulis menggunakan model penelitian survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Alif Media Informatika. Sampel penelitian sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari variabel kompensasi finansial, motivasi eksternal, disiplin, kinerja karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai R dengan Sig dibawah 0,050 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Diketahui bahwa hasil nilai *cronbach's alpha* variabel kompensasi finansial, motivasi eksternal, disiplin, kinerja karyawan $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Diketahui bahwa hasil nilai Sig dari variabel kompensasi finansial, motivasi eksternal, disiplin dan kinerja karyawan $> 0,05$ sehingga keempat variabel dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Kompetensi Finansial (X_1), Motivasi Eksternal (X_2), Disiplin (X_3) memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel Kompetensi Finansial (X_1) sebesar 0,053 dan variabel Motivasi Eksternal (X_2) sebesar 0,514 dan Disiplin (X_3) sebesar 0,957. Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

- a) Nilai konstanta sebesar -2,606 artinya apabila kompensasi finansial (X_1), motivasi eksternal (X_2), disiplin (X_3) nilainya tetap, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -2,606.
- b) Koefisien regresi kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,421 bernilai positif ini berarti jika variabel kompensasi finansial (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,421 dengan asumsi variabel lain konstan.
- c) Koefisien regresi motivasi eksternal (X_2) sebesar 0,534 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel motivasi eksternal (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,534 dengan asumsi variabel lain konstan.

- d) Koefisien regresi disiplin (X3) sebesar 0,292 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,292 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Diketahui hasil nilai sebagai berikut:

- 1) $R = 0,958$, yang artinya hubungan antar variabel, kompensasi finansial, motivasi eksternal, dengan disiplin cukup kuat
- 2) $R \text{ Square} = 0,917$, yang artinya bahwa variabel Kompensasi Finansial, Motivasi Eksternal dan Disiplin mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 91,7% dan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui pengaruh antara variabel independen yaitu:

1. Pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $\text{Sig } t < 0,05$ atau $0,001 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika.
2. Pengaruh motivasi eksternal (X2) terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $\text{Sig } t < 0,05$ atau $\text{Sig } t 0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika.
3. Pengaruh disiplin (X3) terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $\text{Sig } t 0,033 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika.

Uji F

Berdasarkan Uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial, motivasi eksternal dan disiplin mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari $\text{Sig } F < 0,05$ atau $\text{Sig } F 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke 4 menyatakan bahwa kompensasi finansial, motivasi eksternal dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap CV. Alif Media Informatika dapat diterima.

KESIMPULAN

Sebagai bab akhir dari penulisan, dalam skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan atau referensi pada CV. Alif Media Informatika dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika sebesar 0,421 dengan Sig t 0,001 < 0,05.
- 2) Variabel motivasi eksternal (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika sebesar 0,534 dengan Sig t 0,000 > 0,05.
- 3) Variabel disiplin (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika sebesar 0,292 dengan Sig t 0,033 < 0,05.
- 4) Variabel kompensasi finansial (X_1) motivasi eksternal (X_2) dan disiplin (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Alif Media Informatika dengan Sig t 0,000 < 0,05.
- 5) R^2 memiliki nilai 0,917, yang artinya bahwa variabel kompensasi finansial, motivasi eksternal dan disiplin mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 91,7% dan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang yakni:

- 1) Sebaiknya perusahaan CV. Alif Media Informatika memberikan gaji sesuai dengan UMR Kota Kediri. sehingga gaji ataupun upah yang sesuai harapan karyawan menjadikan penyemangat dalam bekerja lebih baik.
- 2) Hendaknya perusahaan memberikan suatu penghargaan dengan memberikan hadiah seperti uang tambahan kepada karyawan yang berprestasi agar dapat memotivasi para karyawan yang lain.
- 3) Perusahaan menyediakan pencatat kehadiran seperti aplikasi absensi dengan (*fingerprint*) adalah ditambahkan tanggal dan waktu dilaporan-laporan absensi dan laporan berdasarkan hari, bulan atau tahun dan menambah penghitungan gaji yang diterima dan lebih disiplin lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M.S.P. (2019) Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sardiman (2018) Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Simamora, H. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Wibowo (2014) Manajemen Kinerja. 4th edn. Jakarta: Rajawali Pers.