BAB V

PEMBAHASAN

Peneliti melakukan pengambilan data secara primer yang diperoleh dari data karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar, dan hasil pengolahan data kuesioner. Kemudian peneliti mengolah data hasil dari kuesioner dan pengolahan data tersebut menggunakan aplikasi SPSS 16.

A. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar

kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, sebagai balas jasa (imbalan) atas kontribusi karyawan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang diterima karyawan dapat diukur dengan nilai kinerjanya yang diberikan kepada perusahaan. Disinilah letak pentingnya pemberian kompensasi bagi karyawan sebagai seorang pemberi tenaga fisik ataupun pikiran, untuk terus bertkontribusi baik pada perusahaan.

Dari pengujian data di atas yang ditunjukkan dalam tabel 4.13 *Coefficient*[a] menghasilkan koefisien regresi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group Blitar. Artinya bahwa setiap peningkatan dalam kompensasi, maka juga akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelangsungan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang harus terealisasikan pada karyawan yang

sesuai dengan teori Werther dan Daavis yang menyatakan kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.[97]

Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian dari Resti.[98] Hasilnya menyatakan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif atau signifikan pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset D.I Yogyakarta.

B. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar

Motivasi yaitu serangkaian proses yang bertujuan mempengaruhi seseorang untuk melalukan kemajuan-kemajuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Dengan kata lain motivasi sebagai proses awal seseorang melakukan tindakan yang mendorong dan memenuhi tujuan tertentu. Proses motivasi sangat dibutuhkan seseorang untuk meningkatkan kinerja dalam bidang organisasi.

Dari pengujian data di atas yang ditunjukkan dalam tabel *Coefficient*[a] menghasilkan koefisien regresi motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group Blitar.

Hasil penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kelangsungan kinerja karyawan. Tetapi dalam penelitian ini motivasi teruji

---

[97]Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya..., hlm. 218

[98]Resti lufitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I Yogyakarta*, (Yoyakarta: Universitas Negri Yogyakarta, 2014)

tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group Blitar. Motivasi merupakan proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan sesuai target yang telah ditentukan. Sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).[99]

Dari hasil penelitian penulis sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri[100], bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan kurang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT di kota Salatiga. Dan hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian-penelitian Resti[101], Ridha[102], Resa[103], dan Muhammad[104]. Dari penelitian-penelitian tersebut variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disini letak perbedaannya. Karena hasil dari penelitian penulis

---

[99]Nasution, Manajemen Personalia: aplikasi dalam perusahaan, (Jakarta: Djambatan, 2000), hlm. 33.

[100] Febri Antika Sonya, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga*, (Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2015)

[101] Resti lufitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I Yogyakarta*, (Yoyakarta: Universitas Negri Yogyakarta, 2014)

[102] Ridha canggih pristian, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011)

[103] Resa Almustofa, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta),* (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2014)

[104] Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*, (Yoyakarta : Universitas NegeriYoyakarta, 2015)

variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Maynagkara Group Blitar.

C. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang telah mencurahkan tenaga untuk ikut memajukan produktivitas dan mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Pengelolaan kompensasi sangat penting diperhatikan dengan berbagai faktor, karena proses kompensasi yang dikelola secara benar dapat membantu perusahaan dalam memelihara pekerja yang produktif.

Dari pengujian data di atas yang ditunjukkan dalam tabel *Coefficient* menghasilkan koefisien regresi disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group Blitar. Artinya bahwa setiap peningkatan dalam disiplin, maka juga akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelangsungan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar. Disiplin kerja merupakan proses penting untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat dengan adanya peraturan-peraturan yang telah ditentukan serta tidak melanggar dan menerima sanksi-sanksi jika pelanggaran itu terjadi. Kedisiplinan karyawan merupakan sikap atau perilaku untuk bekerja secara kooperatif, dengan sesama rekan kerja untuk terus meningkatkan prestasi dan produktivitas perusahaan sesuai dengan tujuan

yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan teori bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya, jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.[105]

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Resti[106], Ridha[107], Resa[108], dan Muhammad[109], menyatakan bahwa penelitian penulis dengan penelitian-penelitian diatas mempunyai hasil yang sama dari variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar.

D. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar.

Kinerja merupakan hasil kerja nyata dari seseorang, yang telah dikerjakan secara individu maupun berkelompok sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam rangka pecapaian tujuan organisasi. Hasil kerja

---

[105]Pandi Afandi, *Concept & Indikator*..., hlm. 11

[106] Resti lufitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I Yogyakarta*, (Yoyakarta: Universitas Negri Yogyakarta, 2014)

[107] Ridha canggih pristian, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011)

[108] Resa Almustofa, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta),* (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2014)

[109]Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, *Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta,* (Yogyakarta: Universitas NegeriYogyakarta, 2015)

karyawan dapat dinilai dari apa yang telah dilakukan selama bekerja, yang berupa prestasi kerja maupun pelanggaran-pelanggaran kerja.

Dari pengujian data di atas yang ditunjukkan dalam tabel 4.14 *Anova* menunjukkan nilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dari kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group Blitar. Kecuali dari variabel independen motivasi yang memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel dependen terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group Blitar.

Hasil penelitian ini menyatakan secara bersama-sama berpengaruh positif, tetapi tidak semua dari variabel independen signifikan dengan kelangsungan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group Blitar. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan itu pentingnya peran SDM dalam melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek dari kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja[110].

Penelitian ini mempunyai kesamaan dan perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Resti[111]. Kesamaan dari penulis dapat dilihat dari variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja yang bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil yang membedakan

---

[110]Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 2

[111] Resti lufitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I Yogyakarta*, (Yoyakarta: Universitas Negri Yogyakarta, 2014)

terdapat pada variabel independen yang tidak semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Mayangara Group Blitar.