

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTABUDI TULUSREJO

Rike Arsita¹, Subakir²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : cecerike11@gmail.com¹, subakir@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo. Riset ini menggunakan populasi sebanyak 55 orang karyawan Dalam riset ini, menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki nilai koefisien positif. Artinya motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial (uji-t) karena memiliki taraf signifikansi $0,000 < 0,05 t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan (uji F) $0,000 < 0,05 F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat dipastikan bahwa telah terbukti berpengaruh secara signifikan antar variabel.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja

ABSTRAK

This research aims to analyze and find out whether there is an effect of Motivation, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Dutabudi Tulusrejo. This research uses a population of 55 employees. In this research, it shows that motivation, work discipline, and compensation have positive coefficient values. This means that motivation, work discipline, and good compensation will improve the resulting performance. The results of the hypothesis test show that motivation, work discipline, and compensation have a partial effect (t-test) because they have a significance level of $0.000 < 0.05 t_{count} > t_{table}$ significantly on employee performance and simultaneously (F test) $0.000 < 0.05 F_{count} > F_{table}$ can be ascertained that it has been proven to have a significant effect between variables.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, maka sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola secara profesional. Keseimbangan ini adalah kunci untuk memungkinkan perusahaan berkembang secara produktif dan adil. Sumber daya manusia adalah seluruh potensi masyarakat yang dapat menyumbangkan/memberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa (Prasetyo et al. 2021: 2). Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja secara umum didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2019: 67). Perusahaan ingin karyawannya baik, disiplin, inovatif, dan mampu memenuhi keinginan perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Karena dalam dunia bisnis, karyawan memegang peranan paling penting dalam pengembangan unit bisnis dan perusahaan. Membentuk dan mempertahankan karyawan berbakat merupakan tantangan bagi semua perusahaan. Karena mempertahankan karyawan lebih sulit daripada mencari yang baru.

Disiplin kerja adalah kemauan dan kemampuan seseorang untuk menaati dan menaati standar peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pada dasarnya mencerminkan ruang lingkup tanggung jawab individu atas tugas yang diberikan (Pratama 2020:13). Disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan kepatuhan pegawai dan kesadaran yang tinggi akan kepatuhan terhadap segala peraturan yang berlaku dan rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing pegawai (Syafriana 2017: 3). Kompensasi adalah semua uang, yaitu pendapatan berupa barang. Atau secara langsung atau tidak langsung dari pegawai yang menerimanya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan (Hasibuan 2021: 118). Tujuan pemberian kompensasi adalah agar karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan dan berdampak positif pada kinerjanya.

Prestasi atau hasil kerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2019: 67). Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang enerjik dan antusias, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi sering kali menunjukkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja yang buruk dan kegagalan untuk memenuhi tujuan organisasi (Nurchayani dan Andriyani 2016). : 502).

Saat ini, perusahaan industri sangat terkenal. Industrialisasi bukanlah tujuan akhir dari pembangunan ekonomi, tetapi merupakan upaya untuk mencapai tingkat pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan serta meningkatkan pendapatan per kapita. PT Dutabudi Tulusrejo adalah salah satu perusahaan industri plastik yang didirikan pada tahun 1992 di kawasan industri Rungkut Surabaya, Indonesia. Karena posisinya yang penting dalam industri plastik khususnya Jawa, Dutabudi Tulusrejo sering disebut sebagai supermarket resin plastik yang dapat mensuplai berbagai jenis resin plastik sesuai kebutuhan pelanggan. Plastik yang dijual adalah plastik domestik dan impor, dan beberapa negara mengimpor plastik ke PT. Dutabudi Tulusrejo adalah China, Korea Selatan dan Thailand.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move*. Ini berarti dorongan atau motivasi. Motivasi mencari cara untuk mendorong pengikut dan bawahan untuk bekerja sekeras mungkin (Prasetyo et al. 2021: 4). Penelitian ini menggunakan teori Maslow yang dikembangkan oleh Alderfer tentang kebutuhan ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) atau eksistensi, koneksi, pertumbuhan. Kebutuhan Eksistensial adalah kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan fisik pekerjaan. Kebutuhan akan koneksi adalah kebutuhan akan hubungan interpersonal, yaitu kepuasan interaksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan akan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan diri individu.

2. Disiplin Kerja

Disiplin atau Disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang paling penting. Hal ini dikarenakan semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, organisasi perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2021: 193). Disiplin kerja adalah kemauan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan menaati standar peraturan yang berlaku di sekitarnya (Pratama2020:13).

3.Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hadiah dibagi menjadi dua bagian. Artinya, penghargaan langsung: gaji, upah, insentif. Dan kompensasi tidak langsung (tunjangan karyawan) (Hasibuan2021: 118).

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa keberatan. Melanggar hukum dan mengikuti moral dan etika (Sedarmayanti 2017). Kinerja (kinerja kerja) adalah hasil yang diberikan secara kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anda harus siap untuk menyelesaikan tugas dan tugas (Syafriana 2017: 6).

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan populasi, seluruh karyawan PT. Dutabudi Tulusrejo, total 55 orang. Pengambilan sampel menggunakan total populasi atau jumlah total karyawan menggunakan non-probability sampling yang merupakan jenis sampling jenuh. Data survei dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji statistik dengan software SPSS versi 22, yaitu regresi berganda, uji hipotesis klasik, uji hipotesis t dan F.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil validasi semua item pernyataan angket didapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,263, taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dibuktikan bahwa semua variabel adalah Valid.

b. Uji Reliabilitas

Semua hasil menyatakan nilai *Cronbach's alpha* pada semua variabel memiliki nilai $> 0,6$ maka bisa dibuktikan semua data sudah reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

Variabel	Hasil	Keterangan
Motivasi (X ₁)	<i>Asymp.sig</i> = 0,082 > 0,05	Normal
Disiplin Kerja (X ₂)	<i>Asymp.sig</i> = 0,914 > 0,05	Normal
Kompensasi (X ₃)	<i>Asymp.sig</i> = 0,063 > 0,05	Normal
Kinerja (Y)	<i>Asymp.sig</i> = 0,088 > 0,05	Normal

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 1. Semua nilai signifikan lebih besar dari 0,05, yang dapat menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,824	2,113		2,921	0,018
Motivasi	0,753	0,239	0,538	2,991	0,000
Disiplin Kerja	1,492	0,174	0,917	21,514	0,001
Kompensasi	0,852	0,136	0,841	2,530	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2022

Hasil model persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 0,824 + 0,753(X_1) + 1,492(X_2) + 0,852(X_3)$$

Berdasarkan Tabel 8 di atas, kita dapat melihat bahwa nilai konstanta koefisien regresi adalah 0,824. Artinya, jika semua variabel bebas bernilai 0, kepuasan kerja meningkat sebesar 0,824.

Koefisien untuk variabel motivasi adalah 0,753. Artinya untuk setiap unit variabel motivasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0,753.

Hasil koefisien disiplin kerja variabel adalah 1,492. Artinya untuk setiap unit variabel reward maka kinerja akan meningkat sebesar 1,492.

Hasil koefisien variabel kompensasi adalah 0,852. Artinya untuk setiap unit variabel kompensasi naik maka kinerja akan meningkat sebesar 0,852.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 3. Uji t

Variabel <i>Dependent</i>	Variabel <i>Independent</i>	t _{hitung}	Sig.	t _{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Motivasi (X ₁)	2,991	0,000	2,004	Signifikan
	Disiplin Kerja (X ₂)	21,514	0,001	2,004	Signifikan
	Kompensasi (X ₃)	2,530	0,000	2,004	Signifikan

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Uji t antara motivasi (X₁) dan kinerja (Y) menunjukkan t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 2,004.
- Uji t antara disiplin kerja (X₂) dan kinerja (Y) menunjukkan t_{hitung} 21,514 > 2,004 t_{tabel}.
- Uji t antara kompensasi (X₃) dan kinerja (Y) menunjukkan t_{hitung} 2,530 > 2,004 t_{tabel}.

b. Uji F

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	897,037	3	402,653	268,961	,000 ^b
Residual	199,564	61	1,497		
Total	1009,601	64			

Sumber : Output SPSS diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa pengujian hipotesis dilakukan secara simultan atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($268,961 > 2,77$) maka hipotesis diterima dan berpengaruh simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah diperoleh, maka beberapa kesimpulan yang sesuai hasil analisis ialah sebagai berikut:

1. Disimpulkan motivasi (X_1) $2,991 > t_{tabel} 2,004$, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hipotesis dapat diterima.
2. Disimpulkan disiplin kerja (X_2) $21,514 > t_{tabel} 2,004$, nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ hipotesis dapat diterima.
3. Disimpulkan kompensasi (X_3) $2,530 > t_{tabel} 2,004$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hipotesis dapat diterima.
4. Hasil analisis secara simultan dengan uji F nilai F_{hitung} motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), kompensasi (X_3) adalah $268,961 > F_{tabel} 2,77$, taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ Hipotesis ini diterima.

IMPLIKASI

Didapatkan temuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa PT. Dutabudi Tulusrejo telah memberikan motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi yang sudah baik terhadap para karyawannya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Selama masa riset yang berlangsung peneliti mengalami beberapa keterbatasan yaitu jumlah responden sebanyak 55 orang dimana masih kurang untuk menggambarkan suasana yang sesungguhnya, dan juga keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian dan pengisian kuesioner, dan semua yang terlibat dalam pengisian kuesioner harus mematuhi protocol kesehatan yang ada.

