PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN GAGAK HITAM BONDOWOSO)

Siti Fatmawati, Seno Sumowo, Jekti Rahayu
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRACT

This research is conducted on employee performance of company Rokok Gagak Hitam Bondowoso. The influence of work motivation, compensation and work discipline on employee performance on company Rokok Gagak Hitam Bondowoso. In this research collected of data with interview, questionnaire and literature review toward 70 respondents with purposive sampling technique. This is doing to know the perceptions from respondents about each variable. Data instrument test (Validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (Normality test, Multicolinearity test, heteroskedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, determination coefficient) will be used to analyze. From regression analysis, we know that work motivation (0,654), compensation (0,434), and work discipline (0,127) have the positive effect for the employee performance. From t test resulting work motivation (2,074), compensation (5,480) and work discipline (1,733), that mean all of three variables have significance influential toward employee performance. From F test resulting work motivation ,compensation and work discipline, that mean all of variables have simultaneous significance influential (0,000) toward the employee performance.
Key words*: work motivation, compensation, work discipline and employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa wawancara, kuesioner dan studi pustaka terhadap 70 responden dengan teknik *purpossive sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F,uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (0,654), kompensasi (0,434) dan displin kerja (0,127), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi kerja (2,074), kompensasi (5,480) dan disiplin kerja (1,733), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil disiplin kerja, kompensasi dan disiplin kerja, semuanya berpengaruh signifikan (0,000) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki instansi. Karena, sumber daya manusia keberadaannya menentukan terlaksananya akitivitas di semua bidang diantara ada seksi pemberitaan, seksi tekonologi dan media baru, seksi subbagian tata usaha, seksi siaran dan seksi siaran. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2009).

Sumber daya manusia memiliki potensi untuk berkembang juga memiliki potensi stagnan bahkan mundur dalam setiap perilakunya. Akal, keinginan, keterampilan dan daya karya jika diarahkan untuk mencapai ke-manfaatan akan sangat menguntungkan suatu organisasi, kebijakan SDM harus diintegrasikan dengan perencanaan bisnis dan diarahkan untuk memperkuat budaya organisasi, untuk mencapai keunggulan kompetitif, SDM yang efektif dapat dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten, ber-dampak munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang, untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan (Amstrong) dalam (Suwatno dan Priansa, 2014).

Kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya manusia-nya ada pada kemampuan instansi melihat kebutuhan dan keinginan karyawan dijadikan sebagai peluang memacu kinerja karyawan. Kinerja merupakan tujuan dari setiap aktivitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang terjaga dengan baik dapat diartikan pengelolaan sumber daya manusianya berjalan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan tidak bisa meningkat dengan sendirinya, perlu adanya stimulus-stimulus yang diberikan instansi. Stimulus ini dijadikan sebagai pendorong kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjannya. Karyawan sebagai manusia juga membutuhkan motivasi tersendiri dalam menjalankan kehidupannya, termasuk juga kehidupan dalam dunia kerja. Ketika setiap kebutuhan itu mampu dikelola dengan baik oleh instansi, efek positif akan didapatkan oleh instansi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi atau upaya dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008:6).

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi (*motivation*) dalam penjelasan manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya (Hasibuan:2003). Hasibuan (2012) dalam bukunya juga mengatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana

motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kea rah pencapaian sasaran.

.

3. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memeroleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2010). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2005).

4. Disiplin Kerja

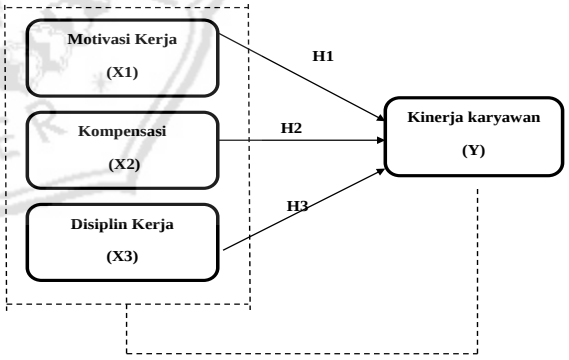
Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

5. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa **:** "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

6. Kerangka Konseptual

Untuk lebih jelasnya tentang kerangka konseptual yang membentuk penelitian ini akan disajikan kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 2.1 : kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka- angka yang dapat dihitung

maupun diukur Sugiyono (2010). Analisis kuatitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dan perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

2. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

3. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014). Pengambilan sampel dengan pertimbangan faktor keterbatasan yang tidak memungkinkan seluruh populasi untuk diteliti. Untuk menentukan beberapa sampel yang dibutuhkan, maka digunakan rumus.

$$n = \frac{N}{1+N\,e^2}$$

(Slovin, dalam Umar, 2007:78)

di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu (0,1 atau 10%).

Jika diketahui jumlah populasi karyawan Perusahaan Gagak Hitam Bondowoso sebesar 240 karyawan, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{240}{1+\,240\ \mathrm{x}(0.1)^2}$$

= 70.5 dibulatkan menjadi 70 orang

4. Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi sperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2010). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat yang mendukung teori dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengaku persepsi responden digunakan skala likert (Freddy:1997). Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

a. Sangat Setuju : 5
b. Setuju : 4
c. Ragu-Ragu : 3
d. Cukup setuju : 2
e. Tidak Setuju : 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Perusahaan Gagak Hitam Bondowso

PR. GAGAK HITAM didirikan pada tahun 2004 oleh **Bpk. Nawar H. Wasil** berdasarkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil *Nomor 510/261/430.56/2004* yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso pada tanggal 04 Agustus 2004. Perusahaan bergerak dibidang industri rokok kretek dengan *Nomor NPWP 07.902.955.9-656.000*, yang dikeluarkan oleh Kantor Direktorat Jendral Pajak pada tanggal 20 Agustus 2004. Perusahaan telah memiliki Surat Tanda Pendaftaran Industri Kecil Rokok Kretek Tangan dengan *Nomor 130555204019* pada tanggal 05 Agustus 20004 dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kebupaten Bondowoso dan

Nomor Pokok Pengusaha Barang Kena Cukai *(NPPBKC) 0711.1.3.3040* yang dikeluarkan oleh Departemen Keuangan RI Direktorat Jendral Kepabean dan Cukai tanggal 10 Desember 2004, serta Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak *No. Pem-220/WPJ.12/KP.1003/2005.*

2. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh variable menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor memiliki nilai signifikanai <0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid..

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha yakni 0,815, 0,793, 0,802, 0,825, >0,60 sehingga item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur, dan kuesioner dinyataka handal atau reliable.

.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 21 dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (196,181> 2.7437) maka dapat diartikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,654) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (2,074) > t_{tabel} (1.6683) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,434) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (5,480) > t_{tabel} (1.6683) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,127) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (1,733) > t_{tabel} (1.6683) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan diantaranya:

1. Hendaknya Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja, sehingga dengan lebih memperhatikan kenyamanan karyawan.
2. Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso harus memperhatikan pemberian kompensasi baik yang finansial maupun yang non finansial karena dengan pemberian yang tepat dan benar dapat meningkatkan motivasi para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Dengan adanya strategi tersebut dapat menciptakan daya saing yang tinggi terhadap karywan yang lain yang dimana secara tidak langsung dapat

meningkatkan produktifitas baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri.

3. Sebagai acuan peneliti selanjutnya dengan tema yang sama, diharapkan dapat menambah variable yang akan digunakan seperti budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan lainnya, sehingga hasil temuannya lebih baik dalam menjelaskan mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
4. Peneliti juga harus melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner seperti ketika responden sedang istirahat. Hal ini karena kuesioner yang tidak kembali dalam penelitian ini disebabkan target responden disibukkan oleh pekerjaan sehingga tidak punyacukup waktu untuk bersedia mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*** Bandung : Rosda.

Abdurahman Fathoni. 2006. ***Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi.*** Jakarta: PT Rineka Cipta.

B.Siswanto Sastrohadiwiryo, 2008, ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,*** edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,

Dessler, Gary, 2010, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2014). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Penerbit Bumi Aksara.

Edwin B. Flippo, 2010. ***Personel Management (Manajemen Personalia),*** Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta

Ghozali, Imam. 2005. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.*** Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam. 2009. ***"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ".*** Semarang : UNDIP.

Gomes, Faustino Cardoso. (2011***)*** ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi Grasindo, Jakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. ***Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.*** JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. ***Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.*** JRBI. Vol 1. No 1. Hal:63-74.

Hani T. Handoko. (2005). ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*** Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2006, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,***

Hasibuan, Malayu S.P. (2007). ***Organisasi dan Motivasi .: Dasar Peningkatan Produktivitas.*** Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. ***Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi.*** Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** . Bumi Aksara. Jakarta.

Henry, Simamora, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN.

Istijanto Oei, 2010 ***"Riset Sumber Daya Manusia"*** Jakarta : Gramedia

Lies Indriyatni. 2009 ."***Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variable Mediasi"*** jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi, no. 26, th. xvi, pp. 117-127

Mangkunegara, Anwar Prabu 2007. ***Sumber Daya Manusia perusahaan.*** Remaja Rosdakarya: Bandung

Margono.2010. ***Metodologi Penelitian Pendidikan.*** Jakarta : Rineka Cipta

Marihot Tua Efendi hariandja (2009). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Grasindo

Mas'ud, Fuad (2004), ***Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi).*** Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2010. ***Human Resource Management*** 10th Edition, Tomson South-Western, United States.

Mondy R Wayne. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Erlangga.

Muljani, N. 2005. ***Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.*** Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122

Mutiara S. Panggabean. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bogor: Ghalia Indonesia.

Rita Swietenia. 2009. ***Analisis Pengaruh Kepe mimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai*** (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116

Robbins SP 2007. ***Motivasi***, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta : Selemba Empat

Santoso, Singgih dan Tjiptono, Fandy. 2005. ***Riset Pemasaran. Konsep dan Aplikasi dengan SPSS.*** Elex Media Komputindo. Jakarta.

Sedarmayanti. (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima).*** Bandung : PT Refika Aditama.

Sihotang, 2007, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2006. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,*** Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah, (2008) ***Perilaku Organisasional,*** Yogyakarta : Andi. Sugiyono, (2010)

Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta

Sopiah, Syihabudhin, 2008, ***Manajemen Bisnis Ritel***, Andi, Yogyakarta.

Sugiyono. (2008) ***Metode Penelitian Administrasi.*** Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2007, ***Metodologi Penelitian Bisnis,*** PT. Gramedia, Jakarta

Sugiyono. (2014) ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*** Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2004. ***Metode Penelitian. Bandung:*** Alfabeta.

Sutrisno. (2009), ***Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi,*** Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.

Sutrisno. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, ***Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis,*** Penerbit Bandung: Bandung

Suyadi Prawirosentono. (2008). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan".*** Yogyakarta:BPFE.

Veithzal Rivai, 2004, ***"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,*** Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.