Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Study pada PT. Prima Wirandi Sidoarjo

By Siti Rosyafah

WORD COUNT	2187	TIME SUBMITTED	23-NOV-2022 09:36AM
		PAPER ID	92968268

UMJ
UBHARA Management Journal

Volume 1 Nomor 2 November 2021
http://journal.febubhara-sby.org/umj
Hal: 360-366

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Study pada PT. Prima Wirandi Sidoarjo

***Nanang Iswanto, Mahmudah Enny W, Siti Rosyafah**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Wirandi. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Hasil didapatkan nilai adjusted R Square sebesar 82.3%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa 82.3% variabel motivasi, kompensasi, dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan selisihnya 17.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwasannya variabel motivasi dan kedisiplinan tidak memiiki pengaruh yang signifikan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Wirandi. Variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah Motivasi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor Motivasi, Kompensasi dan Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT
This study aims to determine how much influence the variable motivation, compensation and discipline on employee performance at PT Prima Wirandi. Data analysis techniques used multiple linear regression using SPSS 20. The results obtained adjusted R Square value of 82.3%. So that it can be explained that 82.3% of the variables of motivation, compensation, and discipline affect employee performan. While the difference of 17.7% is influenced by other variables not present in this study. The result of this study conclude that motivation and discipline variables have no significant effect, compensation has a significant effect on employee performance at PT Prima Wirandi. The variable that has the dominant influence is Motivation. The results of this study imply that Motivation, Compensation and Discipline factors can affect employee performance at the company.

Keywords : Motivation, Compensation, Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN
Pada era globalisasi pasar bebas sekarang ini perkembangan dunia usaha semakin ketat sehingga menimbulkan persaingan antar perusahaan untuk menjadi perusahaan yang unggul dan kompetitif sehingga dapat merebut pangsa pasar dari persaingan antar perusahaan tersebut. Dengan kondisi tersebut maka perusahaan di tuntut untuk memafaatkan kemampuan karyawan yang ada semaksimal mungkin. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki menajemen yang baik sehingga dapat melihat dan menggunakan peluang - peluang yang ada serta dapat mengedentifikasi masalah dan menyeleksi serta mengimplementasikan dengan tepat. Menurut Mangkunegara (2012:5) “Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

*Corresponding Author:
Email: nidnod24@gmail.com
ISSN (Online):

PT. Prima Wirandi adalah sebuah perusahaan pengisian bahan bakar minyak yang bertempat di Jalan Raya Surabaya-Mojokerto KM 13. Sebagai perusahaan pengisian bahan bakar minyak (BBM) juga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan, sehingga pihak-pihak yang terlibat aktivitas majemen perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melihat peluang-peluang yang ada akan tetapi tetap efisien dan efektif dalam pembaiayaan atau pengeluaran.

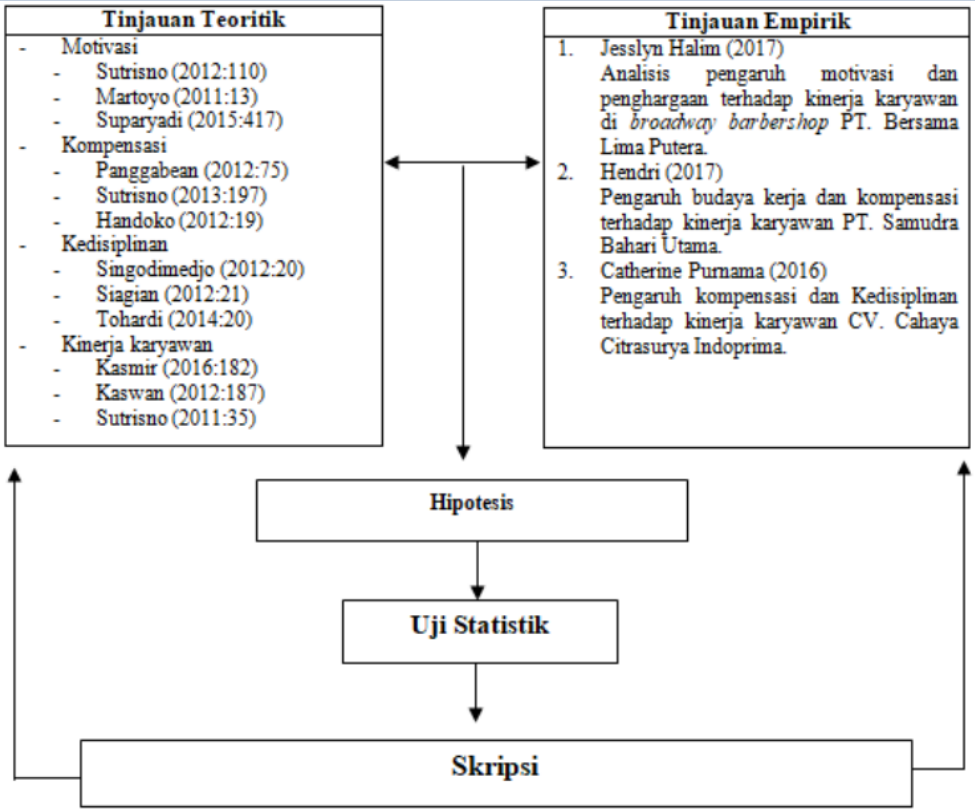
Pada kondisi yang ditemui saat ini pada PT. Prima Wirandi dari hasil wawancara dari beberapa karyawan mengacu pada indikator – indikator Motivasi dalam hal kebutuhan rasa aman (Safety – need) masih dijumpai tidak adanya perlindungan perusahaan akan kecelakaan kerja, pengembangan karier karyawan, jaminan akan hari tua ketika mereka tidak lagi bekerja. Dan dalam hal kebutuhan sosial (Social-need) karyawan seperti program social/kebersamaan kurang diperhatikan oleh perusahaan sehinggal interaksi komunikasi, kekompakan dan juga rasa kekeluargaan/persahabatan antar karyawan kurang. Dan dalam hal kebutuhan penghargaan (Esteem-need) juga masih kurang bahkan tidak ada karena dari pimpinan/atasan kurang turun kebawahan/karyawan sehingga tidak ada pengakuan atau pujian secara langsung atas hasil kerja/kemampuan karyawan semua itu juga berdampak pada potensi – potensi yang ada pada karyawan berkurang karena perusahaan tidak dapat menjadi wadah/penampung akan pengembangan potensi-potensi karyawan padahal secara tidak langsung pengembangan itu perlu guna kemajuan perusahaan PT Prima Wirandi Sidoarjo. dari slip gaji karyawan masih dijumpai terjadinya ketidaksesuaian dalam pemberian bonus, insentif kepada karyawan atas usaha ekstra karyawan atas loyalitas atas keterampilan kinerjanya dan juga gaji yang diterima karyawan pun tidak sesuai dengan UMR yang berlaku. Juga dari hasil wawancara langsung dari beberapa karyawan dalam hal pembayaran terhadap bahaya (Hazard Protection) bentuk perlindungan asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja juga tidak ada dalam perusahaan padahal hal tersebut sangat penting bagi karyawan khususnya operator karena bahaya uap bahan bakar minyak (BBM). pada PT. Prima Wirandi Sidoarjo juga masih dijumpai karyawan yang masih kurang dalam kedisiplinan, dilihat dari data kehadiran masih ada karyawan yang datang terlambat pulang lebih dahulu dan kurangnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan akan aturan perusahaan dilihat dari adanya sebagian karyawan yang keluar masuk pada jam kerja.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang sudah diuraikan pada PT. Prima Wirandi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA WIRANDI SIDOARJO".

METODE PENELITIAN

Target Penelitian

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Prima Wirandi sebanyak 70 orang. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden. Jumlah ini merupakan jumlah dari seluruh karyawan (sensus) PT. Prima Wirandi.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpilan data dalm pnelitian ini menggunakan Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas.

Teknik Analisis Data

Analisa yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, analisa regresi linear berganda, uji F, uji t yang kemudian diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 20.0 *for windows*.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas rtabel sebesar 0,2352, Hal ini menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kedisiplinan (X3), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R square atau R2) yang ditunjukkan pada tabel 2.

Hasil analisis regresi berganda pada Tabel 2 didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,823. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R2) didapatkan sebesar 0,823 atau 82,3%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 82,3%, sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 45,648, Nilai ini lebih besar dari pada Ftabel sebesar 2,51, Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu α = 5% atau 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kedisiplinan (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prima Wirandi.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Alpha*	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,801	*Reliabel*
Kompensasi (X_2)	0,793	*Reliabel*
Kedisiplinan (X_3)	0,798	*Reliabel*
Kinerja karyawan (Y)	0,647	*Reliabel*

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 2
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823[a]	,677	,663	1,49665

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 3
Uji Pengaruh Simultan (Uji F)
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306,748	3	102,249	45,648	,000[b]
	Residual	147,837	66	2,240		
	Total	454,586	69			

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 4
Hasil Uji t (parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,843	,006
	Motivasi (X1)	1,813	,074
	Kompensasi (X2)	1,891	,036
	Kedisiplinan (X3)	1,501	,138

Sumber: Data Diolah, 2019

Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung sebesar 1,813 dan nilai signifikasi sebesar 0,074 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai thitung (1,813) > ttabel (1,66827) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,074 yang lebih besar dari 0,05, H0 diterima dan Ha ditolak artinya bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung sebesar 1,891 dan nilai signifikasi sebesar 0,036 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai thitung (1,891) > ttabel (1,66827) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,036 yang lebih kecil dari 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Kompensasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung sebesar 1,501 dan nilai signifikasi sebesar 0,138 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai thitung (1,501) < ttabel (1,66827) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,138 yang lebih besar dari 0,05, H0 diterima dan Ha ditolak artinya bahwa variabel Kedisiplinan (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5
Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	Motivasi (X1)	,353
	Kompensasi (X2)	,233
	Kedisiplinan (X3)	,278

Sumber: Data Diolah, 2019

Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kedisiplinan (X3) dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) yang mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu sebesar 0,353 diantara variabel bebas-bebas yang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah Motivasi (X1).

SIMPULAN

Dari hasil analisis perhitungan tersebut diatas didapatkan hasil Bahwa variabel bebas Kompensasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) study pada PT. Prima Wirandi sedangkan Variabel Motivasi (X1) dan Kedisiplinan (X3) secara Parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Pengujian bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kedisiplinan (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prima Wirandi. dengan diperoleh nilai Fhitung sebesar 45,648, Nilai ini lebih besar dari pada Ftabel sebesar 2,51, Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu α = 5%. atau 0,05. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel bebas Motivasi (X1) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) yang mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu sebesar 0,353 diantara variabel Kompensasi dan Kedisiplinan, sehingga sesuai dengan hipotesis yang ketiga "Bahwa Motivasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja pada karyawan PT. Prima Wirandi Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, AA 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ardana, Sofyandi 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Davis, Keith dan Newstrom 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam 2014, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19, Edisi kelima, Universitas Diponegoro, Semarang.

Halim, Jesslyn 2017, Metode Penelitian Manajemen Pedoman Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi, Edisi Lima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hendri 2017, Pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama, Skripsi, Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Kamil, E.p. 2012, Analisis pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di broadway barbershop PT. Bersama Lima Putera. Skripsi, Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Purnama, Catherine 2016, Pengaruh kompensasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Skripsi, Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Priyatno, D 2013, Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS. Gava Media, Yogyakarta.

Robbins, Stephen P, and Coulter, Mary 2012, Management, Pearson Education, Inc, New Jersey.

Stephen P.Robbins 2010, Perilaku Organisasi Buku 2, Salemba, Empat, Jakarta.

Sugiyono 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan keenam belas, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono 2013, Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Supomo, R 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan satu, Yrama Widya, Bandung.

Wibowo 2013, Perilaku dalam Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Study pada PT. Prima Wirandi Sidoarjo

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uinsby.ac.id Internet	57 words — 3%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet	33 words — 2%
3	dewey.petra.ac.id Internet	32 words — 2%
4	jimfeb.ub.ac.id Internet	20 words — 1%
5	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet	18 words — 1%
6	www.slideshare.net Internet	18 words — 1%
7	dspace.umkt.ac.id Internet	17 words — 1%
8	jom.unpak.ac.id Internet	17 words — 1%
9	Rizki Akbari, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah. "Dampak Hubungan Karyawan dan Kedisiplinan	15 words — 1%

Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019
Crossref

10 repository.iaimsinjai.ac.id
Internet
12 words — 1%

11 Syelly Wulandari, Nita Priska Ambarita, Mia Dwi Puji Wahyuni Darsono. "Pengaruh Free cash flow, Kepemilikan Institusional, Profitabilitas dan Leverage Tehadap Kebijakan Dividen Tunai Pada Perusahaan Property dan Real estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2020
Crossref
11 words — 1%

12 ejournal.poltektegal.ac.id
Internet
11 words — 1%

13 www.pekerjadata.com
Internet
11 words — 1%

14 jurnal.stiatabalong.ac.id
Internet
10 words — 1%

15 ocs.unud.ac.id
Internet
10 words — 1%

16 Ahmad Mubarok, Agustian Zein. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2019
Crossref
9 words — < 1%

17 ejournal.ust.ac.id
Internet
9 words — < 1%

18 garuda.ristekdikti.go.id
Internet

9 words — < 1%

19	docobook.com Internet	8 words — < 1%
20	eprints.ukmc.ac.id Internet	8 words — < 1%
21	eprints.ums.ac.id Internet	8 words — < 1%
22	johannessimatupang.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
23	repository.stei.ac.id Internet	8 words — < 1%
24	vdocuments.mx Internet	8 words — < 1%
25	Afriyana Amelia Nuryadin, Ricky Perdana Poetra, Sri Paramitha Putri. "Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar", Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 2020 Crossref	7 words — < 1%
26	Ni Komang Sumadi, I Putu Deddy Samtika Putra, Ni Wayan Dila Indayani. "Pengaruh Anggaran Partisipatif dan Budget Emphasis terhadap Budgetary Slack dengan Self Esteem sebagai Variabel Moderasi pada Hotel Berbintang di Kabupaten Gianyar", Widya Akuntansi dan Keuangan, 2020 Crossref	6 words — < 1%

27	Roro Aditya Novi Wardhani , Shendy Andrie Wijaya. "Sikap Wanita Pekerja Pengrajin Batik terhadap Profesinya ditinjau Dari Keadaan Sosial Ekonomi di Sumberjambe Jember", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2018 Crossref	6 words — < 1%
28	repository.usd.ac.id Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	ON	EXCLUDE MATCHES	OFF