

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT ANGGRAENI PERDANA CILACAP**



NASKAH PUBLIKASI

Anita Ulul Ma'munah
Esih Jayanti, S.E., M.Sc
Sudiyono, S.E., M.Si

Email :

anita.ulul@gmail.com
esihjayanti@stiemuhcilacap.ac.id
sudiyono@stiemuhcilacap.ac.id

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH
CILACAP
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT ANGGRAENI PERDANA CILACAP**

Anita Ulul Ma'munah, Esih Jayanti, S.E., M.Sc, Sudiyono, S.E., M.Si
Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap
anita.ulul@gmail.com, esihjayanti@stiemuhcilacap.ac.id, sudiyono, S.E., M.Si

ABSTRACT

Anita Ulul Ma'munah, Management Study Program (Bachelor Program) Muhammadiyah College of Economics (STIE) Cilacap, The Influence of Compensation, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Anggraeni Perdana Cilacap. With Supervisor I Mrs. Esih Jayanti, S.E., M.Sc and Supervisor II Mr. Sudiyono, S.E., M.Si.

This research aims to determine the influence of compensation (X1), work discipline (X2) and work motivation (X3) on employee performance (Y) at PT Anggraeni Perdana Cilacap. Data collection was carried out by distributing 52 questionnaires to employees of PT Anggraeni Perdana Cilacap. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, MSI tests, classical assumption tests including linearity tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear analysis, hypothesis tests including the t test and F test, analysis of the coefficient of determination (R²).

The results of the analysis show that compensation has no effect on employee performance with a sig value of 0.659 > 0.05. Meanwhile, work discipline has a significant effect on employee performance with a sig value of 0.001 < 0.05. and work motivation has a significant effect on employee performance with a sig value of 0.001 < 0.05.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan disebut perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kemudian faktor lainnya yang mendorong kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Indikator Kinerja Karyawan menurut Affandi (2018) :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Disiplin kerja
- 5) Inisiatif
- 6) Ketelitian
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kejujuran
- 9) Kreativitas

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap, selain itu sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum (Simamora, 2004).

Indikator Kompensasi menurut Simamora (2004) :

- 1) Upah Dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

2.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pada perusahaan dan norma- norma yang berlaku. Artinya kesadaran seorang pegawai terhadap suatu peraturan yang berlaku baik dalam suatu instansi swasta ataupun pemerintah (Hasibuan,2006).

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2006) :

- 1) Peraturan jam kerja
- 2) Peraturan dalam berpakaian
- 3) Bertingkah laku dalam berkerja

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) :

- 1) Evaluasi Kerja
- 2) Kenaikan Gaji
- 3) Bonus
- 4) Kesempatan Promosi

2.5 Hubungan Antar Variabel

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2019). Kompensasi yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Hal ini menyatakan bahwa antara kompensasi dengan kinerja karyawan saling berhubungan.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Dalam penelitian Pragaweni dkk (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama Radiansyah, Herwanto (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan agar kinerja karyawan meningkat.

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

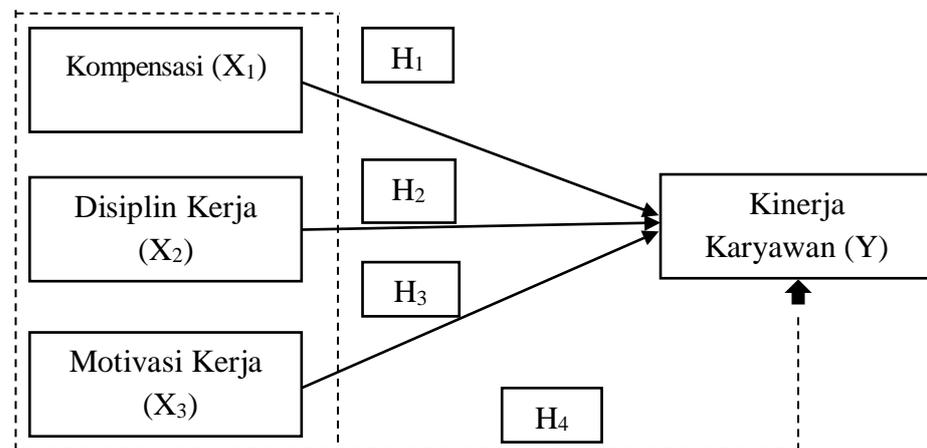
Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja. Dalam Penelitian Sinaga (2020) menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama Erlangga (2022) menyatakan dalam penelitiannya motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan harus memotivasi kerja agar meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara terori memiliki keterkaitan masing-masing terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) Menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Radiansyah, Herwanto (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Effendi, Rival (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anggraeni Perdana Cilacap yang berjumlah 52 orang.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Anggraeni Perdana yang berjumlah 52 orang.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.1.1 Uji Normalitas

Data	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Model Regresi	0,135	Normal

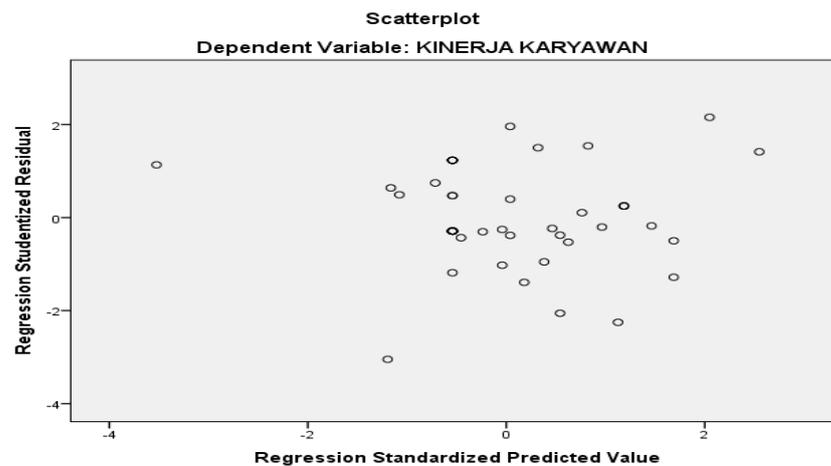
Sumber : Hasil pengolahan data *SPSS for windows versi 25.00*

Tabel 4.1.2 Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,145	6,875	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,717	1,395	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,151	6,640	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil pengolahan data *SPSS for windows versi 25.00*

Tabel 4.1.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil uji *Scatterplot*

4.2 Uji Hipotesis

Tabel 4.2.1 Ringkasan Uji t

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.
Kompensasi	-0.445	1.67655	0.659
Disiplin kerja	3.433	1.67655	0.001
Motivasi kerja	3.370	1.67655	0.001

Sumber : Hasil pengolahan data *SPSS for windows versi 25.00*

Tabel 4.2.2 Ringkasan Uji F (Uji Simultan)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
35.049	2.79	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data *SPSS for windows versi 25.00*

4.3 Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) **ditolak** tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0.445 < 1.67655$) dan nilai sig ($0.659 > 0.05$).

Pengujian hipotesis kedua : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima** memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.433 > 1.67655$) dan nilai sig ($0.001 < 0.05$).

Pengujian hipotesis ketiga : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pada pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima** memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.370 > 1.67655$) dan nilai sig ($0.001 < 0.05$).

Pengujian hipotesis keempat : Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada hipotesis keempat setelah penulis melakukan olah data didapatkan nilai F_{hitung} pada penelitian sebesar 35.049 dan hasil nilai F_{tabel} adalah 2.79. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35.049 > 2.79$) pada sig = 5% ($0.000 < 0.05$).

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

- 1) Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anggraeni Perdana Cilacap karena sesuai data responden sebesar 38 % terhadap pernyataan Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan. Namun sesuai kenyataan di lapangan perusahaan hanya menyediakan fasilitas kesehatan bagi pekerja tetap saja dan kurangnya kesediaan kotak P3K di lapangan.
- 2) Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anggraeni Perdana Cilacap sesuai data responden sebesar

92% mengatakan setuju mengenai “saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku”. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tingkah laku dan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi akan norma yang berlaku di perusahaan tersebut.

- 3) Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anggraeni Perdana Cilacap Sesuai data responden sebesar 96% mengatakan setuju mengenai “perusahaan selalu mengevaluasi hasil kerja karyawannya”. Hal ini karena setiap bulan PT Anggraeni Perdana Cilacap selalu melakukan evaluasi kerja rutin setiap bulannya juga melakukan KPI (Kriteria Penilaian Indikator) kerja setiap 3 bulan sekali guna meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anggraeni Perdana Cilacap.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Efendi, R. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588-605.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Setyawan, E. Y., & Sugiyono, S. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(8).
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.