

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRY ADY JAYA KONVEKSI DI DESA KEDUNGPUJI KECAMATAN GOMBONG KABUPATEN KEBUMEN

Ruri Anjayani

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP

Universitas Muhammadiyah Purworejo

rurianjayani196@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi kerja disiplin kerja dan kompensasi baik secara individual maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *Home Industry* Adi Jaya Konveksi yang berjumlah 50 karyawan. Jumlah sample diambil sebanyak 42 karyawan yang dikembangkan *Issac* dan *Michael*. Pengumpulan data menggunakan metode angket dengan skala *Likert* yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskripsi, korelasi parsial, uji t, korelasi ganda, uji F, regresi ganda, koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan persentase tertinggi adalah variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi (76,19%), variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi (83,33%), kompensasi berada pada kategori sangat baik (78,57%), dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik (73,81%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,20%. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,70%. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,40%. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,30% sedangkan sisanya 74,70% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Menurut (Kadarisman, 2012:278) dalam skripsi (Resti Lufitasari 2014), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut (Anoraga, 2016 : 11-14) dalam jurnal (Rivky Pomalingo 2015), disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia sebagai bagian yang paling dasar, dia akan

memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Menurut (Siswanto Sastrohadwiryo, 2002:181) dalam skripsi (Resti Lufitasari 2014), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 : 67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Penelitian (Yanti, 2015) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Taxi Semarang menyimpulkan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara individu maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: adakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara individu maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Taxi Semarang. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara individu maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Taxi Semarang.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode angket. Lokasi penelitian ini dilakukan di Gombong, Jawa Tengah tepatnya di *Home Industry* Adi Jaya Konveksi. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Home Industry* Adi Jaya Konveksi. Pengambilan sampel

dalam penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling* dengan jumlah sample 42 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer dengan instrumen kuesioner (angket) Skala Likert model empat pilihan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, korelasi parsial, uji t, korelasi ganda, uji F, regresi ganda, koefisien determinasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk motivasi kerja, melalui Tabel 1 dapat diketahui bahwa motivasi kerja pada *Home Industry* Adi Jaya Konveksi brada pada kategori 'sangat tinggi'. Adapun rincian sebagai berikut: sebanyak 32 responden (76,19%) menyatakan dalam kategori sangat tinggi, 10 responden (23,81%) menyatakan dalam kategori tinggi, dan tidak ada responden yang menyatakan berada dalam kategori rendah ataupun sangat rendah.

Tabel 1. Kecendrungan Motivasi Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
32, 6-40	Sangat tinggi	32	76,19
25, 1-32,5	Tinggi	10	23,81
17, 6-25	Rendah	0	0
10- 17,5	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		42	100

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk disiplin kerja, melalui Tabel 2 dapat diketahui bahwa disiplin kerja pada *Home Industry* Adi Jaya Konveksi brada pada kategori 'sangat tinggi'. Adapun rincian sebagai berikut: sebanyak 35 responden (83,33%) menyatakan dalam kategori sangat tinggi, 6 responden (14,29%) menyatakan dalam kategori tinggi, 1 responden (2,38%) menyatakan dalam kategori rendah dan tidak ada responden yang menyatakan berada dalam kategori sangat rendah.

Tabel 2. Kecendrungan Disiplin Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
32, 6-40	Sangat tinggi	35	83,33
25, 1-32,5	Tinggi	6	14,29
17, 6-25	Rendah	1	2,38
10- 17,5	Sangat Rendah	0	0
Jumlah		42	100

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk kompensasi, melalui Tabel 3 dapat diketahui bahwa kompensasi pada *Home Industry* Adi Jaya Konveksi berada pada kategori 'sangat baik'. Adapun rincian sebagai berikut: sebanyak 33 responden (78,57%) menyatakan dalam kategori sangat baik, 18 responden (19,05%) menyatakan dalam kategori baik, 1 responden (2,38%) menyatakan dalam kategori cukup baik dan tidak ada responden yang menyatakan berada dalam kategori kurang baik.

Tabel 3. Kecendrungan Kompensasi

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
27- 32	Sangat Baik	33	78,57
21- 26	Baik	18	19,05
15- 20	Cukup Baik	1	2,38
8- 14	Kurang Baik	0	0
Jumlah		42	100

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk kinerja karyawan, melalui Tabel 4 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada *Home Industry* Adi Jaya Konveksi berada pada kategori 'sangat baik'. Adapun rincian sebagai berikut: sebanyak 31 responden (73,81%) menyatakan dalam kategori sangat baik, 10 responden (23,81%) menyatakan dalam kategori baik, 1 responden (2,38%) menyatakan

dalam kategori cukup baik dan tidak ada responden yang menyatakan berada dalam kategori kurang baik.

Tabel 4. Kecendrangan Kinerja Karyawan

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
32, 6-40	Sangat Baik	31	73,81
25, 1-32,5	Baik	10	23,81
17, 6-25	Cukup Baik	1	2,38
10- 17,5	Kurang Baik	0	0
Jumlah		42	100

Hasil analisis deskriptif menunjukkan persentase tertinggi adalah variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi (76,19%), variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi (83,33%), kompensasi berada pada kategori sangat baik (78,57%), dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik (73,81%). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,20% ($r=0,111$, $\text{sig}<0,05$, $t_{\text{hitung}}=0,688$). Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,70% ($r=0,433$, $\text{Sig}<0,05$, $t_{\text{hitung}}=2,963$). Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,40% ($r=0,118$, $\text{sig}<0,05$, $t_{\text{hitung}}=0,109$). Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,30% ($R=0,503$, $F_{\text{hitung}}=4,290$, $\text{sig}<0,05$) sumbangan 25,30% dan 74,70% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Kuantitatif

variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	F hitung	Sig.	R ²
Konstanta	10.142	1.217	.231			
(X ₁)	0.132	0.68	.5006	4.290	.011	.253
(X ₂)	0.530	2.96	.005			
(X ₃)	0.029	0.109	.913			

Persamaan regresi yang dapat terbentuk dari koefisien regresi di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,142 + 0,132X_1 + 0,530X_2 + 0,029X_3$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

X₃ : Kompensasi

Interpretasi koefisien regresi tersebut diatas adalah Jika nilai konstanta (a) tersebut bernilai positif, dengan demikian jika X₁, X₂ dan X₃ masing-masing 0 maka Y = 10,142. Jika nilai koefisien (b₁) tersebut bernilai positif, jika X₁ naik satu satuan dan X₂ tetap, maka Y naik sebesar 0,132 satuan. Jika nilai koefisien (b₂) tersebut bernilai positif, jika X₂ naik satu satuan dan X₃ tetap, maka Y naik sebesar 0,530 satuan. Jika nilai koefisien (b₃) tersebut bernilai positif, jika X₃ naik satu satuan dan X₁ tetap, maka Y naik sebesar 0,029 satuan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan kuantitatif, dapat diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan baik secara individu maupun bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Home Industry* Adi Jaya Konveksi. Hasil ini

menunjukkan bahwa kondisi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi akan mempengaruhi tinggi – rendahnya tingkat kinerja karyawan di *Home Industry* Adi Jaya Konveksi Gombong.

Sesuai dengan simpulan yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran bagi perusahaan yaitu Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dalam hal ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka. Sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Perlu adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja karyawan, pemberian gaji dan hubungan sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, Perlu peningkatan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan, Perlu adanya peningkatan pemberian tunjangan dan insentif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosda
- Resti Lufitasari. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta*. Skripsi. eprints.uny.ac.id/155641/Resti%20Lufitasari%2011409134039%20.pdf
- Rivky Pomaingo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal. ejournal.unsrat.ac.id/index.php/ibie/article/viewFile/98759460
- Yanti, DKK. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Putri Kencana Taxi Semarang*. Jurnal

