

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDY PADA KARYAWAN PT. INDOLAKTO KABUPATEN
PASURUAN)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Nur Aini Ida Safitri

21601081439



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG**

2021

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan) ". Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indolakto, Kabupaten Pasuruan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan data primer yang akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS For Windows. Berdasarkan hasil penghitungan sampel, sebanyak 93 responden yang akan dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis yang diambil sebagai berikut: Hasil pengujian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of compensation, motivation and work discipline on employee performance (a case study on employees of PT. Indolakto, Pasuruan regency) ".The sample in this study were employees of PT. Indolakto, Pasuruan Regency. The method used in this study is multiple linear regression with primary data to be analyzed using the SPSS For Windows application. Based on the results of the sample calculation, as many as 93 respondents who will be the research sample. Based on the results of the analysis taken as follows: The test results simultaneously and partially show that compensation, motivation and work discipline on employee performance.

Keywords: *compensation, motivation and work discipline. Employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Globalisasi telah menuntut banyak perubahan serta peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan.

Pada bidang kehidupan berorganisasi, seperti yang sudah disebutkan faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi yang merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Perusahaan atau lembaga organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan

perusahaan atau organisasi. Untuk membuat tujuan tersebut tercapai tentu membutuhkan banyak faktor salah satunya diukur dari faktor kinerja pegawai perusahaan tersebut.

PT. Indolakto merupakan Anak Perusahaan dari PT. Indofood Sukses Makmur Tbk yang fokus pada usaha dairy. Produk hasil pengolahan susu pada industri ini antara lain susu kental manis Cap Enak, Indomilk, Tiga Sapi, Kremer, mentega dengan merek Orchid Butter, Indoeskrim dan Nice Yogurt. Visi dari PT Indolakto adalah Turut Menerdaskan Kehidupan Bangsa. Sedangkan misi dari PT.Indolakto adalah dengan menghadirkan produk PT.Indolakto yang berkualitas di seluruh dunia melalui manajemen usaha yang baik dapat menciptakan nilai tambah perusahaan yang berkelanjutan serta pemanfaatan peluang kerjasama dengan pihak asing maupun dalam negeri dengan sebaik-baiknya. Tujuan PT.Indolakto terbagi menjadi dua, yaitu sosial dan komersial. Tujuan sosial tertuang dalam maklumat mutu, dimana PT.Indolakto bertekad sepenuh hati untuk menghasilkan produk dan jasa yang bermutu dan halal, serta memberikan kepuasan kepada pelanggannya melalui produk-produk yang berstandar mutu tinggi. Sedangkan tujuan komersial dimaksudkan untuk memperoleh laba sehingga perusahaan dapat terus berkembang.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk

menghasilkan output, baik berdasarkan kuantitasnya maupun kualitasnya. Menurut Rivai (2011:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Di era saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor – faktor penunjang kinerja karyawan meliputi kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dimana faktor – faktor tersebut seharusnya merupakan suatu keharusan perusahaan memenuhinya. Karena dengan adanya faktor – faktor penunjang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara otomatis tingkat produktifitas dari perusahaan dapat meningkat.

Suatu perusahaan pasti menghadapi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, terkadang kinerja dari karyawan mengalami penurunan. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun, diperlukan adanya evaluasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk segera mengambil tindakan supaya dapat meningkatkan kembali kinerja dari karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan. Masalah – masalah yang dihadapi perusahaan mengenai disiplin kerja dan juga produktifitas karyawan sebenarnya bisa diminimalisir perusahaan tersebut dengan langkah – langkah seperti perusahaan menyediakan mesin absensi sebagai upaya untuk mendisiplinkan para karyawan dan membentuk pribadi yang lebih baik.

Selain itu perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif bagi para karyawan. Sebagai contoh : perusahaan memperhatikan keselamatan karyawan saat sedang beraktifitas di area perusahaan dengan menyediakan peralatan – peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai usaha meminimalisir kecelakaan kerja yang dapat menimpa karyawan pada saat bekerja, di sisi lain perusahaan juga perlu memberikan kompensasi apabila terjadi kecelakaan yang menimpa karyawan saat bekerja.

Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Siagian dalam Liawandy & Indarti (2015:2), menuliskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan karyawan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat ditempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi pada diri karyawan, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak dan sesuai.

Di antara faktor yang telah disebutkan ada motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini dan mengambil obyek penelitian di PT Indolakto Factory Pasuruan. PT Indolakto Factory Pasuruan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor pengolahan susu (*dairy manufacture*). Seiring dengan meningkatnya permintaan akan kebutuhan

produk susu, serta harus memenuhi permintaan itu dengan cepat dan tepat, maka dibutuhkan SDM yang berkualitas guna menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Manajer harus bisa mempengaruhi karyawannya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional.

Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Prabu dan Wijayanti, 2016).

Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2003:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua

tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jiwa disiplin kerja harus tertanam pada setiap diri karyawan saat mereka bekerja. Kedisiplinan karyawan tercipta apabila karyawan mau mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan dan melakukan setiap pekerjaan tepat pada waktunya.

Selain motivasi, disiplin kerja dan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian dan Khuzaini (2015) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Danar (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan yang terjadi di PT Indolakto adalah bagaimana manajemen mengatur manajemen sumberdaya manusianya yaitu karyawan agar tetap optimal dalam bekerja. Beberapa cara yang bisa dilakukan adalah pemberian Kompensasi atau Tunjangan, Motivasi dan pembentukan disiplin kerja. Kurangnya Motivasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa kenaikan jenjang karier yang jelas, Tunjangan dan hal lainnya membuat kinerja karyawan kurang maksimal, selain itu masalah yang dialami perusahaan adalah masalah disiplin kerja, Sebagai perusahaan dengan jam operasional yang tinggi penting bagi perusahaan untuk bisa menciptakan disiplin kerja yang baik untuk setiap karyawannya karena disiplin kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik juga. Hal ini penting karena ketika karyawan merasa sejahtera dan terpenuhi kebutuhannya maka kinerjanya juga akan baik karena merasa perusahaan telah memberikan tanggung jawab terhadap mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk membanding teori dan praktik sehingga dapat menambah wawasan yang sangat berguna bagi penulis di masa mendatang.

b. Bagi Perusahaan PT Indolakto Factory

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dengan memberikan upah karyawan yang maksimal sebagai dorongan penyemangat diperusahanaan tersebut.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan sumber informasi dalam mengembangkan dan memperluas penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1.Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan)".

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan , metode yang digunakan dalam enelitian ini adalah regresi linear berganda dengan data primer yang akan dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS For Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan sampel didapatkan sebanyak 93 responden yang akan dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisi didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. kompensasi, motivasi dan disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
2. kompensasi, Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
3. motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
4. disiplin kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

1.2. Keterbatasan

1. Pengamatan ini hanya dilakukan terhadap Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan.
2. Penggunaan variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh Kinerja Karyawan hanya terbatas pada 3 Variabel.
3. Nilai R square sebesar 27,2% yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
4. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner.

1.3.Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah lokasi penelitian untuk hasil penelitian yang lebih bagus dan bisa di generalisasikan.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel primer lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
3. Untuk penelitian berikutnya bisa menggunakan gaya kepemimpinan, Komunikasi dan lingkungan kerja untuk menjadikan penelitian lebih bagus lagi.
4. Untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan metode pengumpulan data dengan wawancara atau observasi terhadap pekerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar PrabuMangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Handoko, T Hani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BPF
- Hasibuan, MalayuS.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta :Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Liawandy, Feru & Indarti Sri. 2015. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. Jom FEKON Vol. 1 No. 2.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, CetakanKedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Marpaung, Iga Mawarni dkk. 2014. Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Karyawan di Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Vol 15. No 2.
- Mathis, R.L. &J.H. Jackson. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: SalembaEmpat.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Permadi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djambatan, Jakarta.

- Prabu, Aldila Saga dan Dewie Tri Wijayanti. 2016. "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)". Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 5, No. 2, 104-117.
- Rivai dan Basri, A. F. M., V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta :Raja Grafindo Persada
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sopar Sihari manuel dan Khuzaini. 2015. "Pengaruh Pelatihan, KepuasanK ompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 4, Nomor 9.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: