
PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TENMA CIKARANG INDONESIA¹

(EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND
MOTIVATION FOR EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT TENMA CIKARANG
INDONESIA)

Chyndi Ananda Putri¹, Etty Zuliawati Zed²

anandachyndi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tenma Cikarang Indonesia Delta Silicon Industrial Park Jalan Kruing 3 Blok 18-5a Sukaresmi Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif atau penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian – bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan – hubungannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di area produksi PT. Tenma Cikarang Indonesia sebanyak 60 karyawan yang masing-masing diambil dari produksi. Sedangkan metode pengambilan sample yang digunakan adalah sample jenuh karena objek yang diteliti karyawan PT. Tenma Cikarang Indonesia yang berjumlah 60 karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua departemen karyawan PT Tenma Cikarang Indonesia. Adapun uji yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS Ver.22. berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tenma Cikarang Indonesia Delta Silicon Industrial Park Jalan Kruing 3 Blok L8-5A Sukaresmi Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja.

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation, discipline work, and motivation on the performance of employee of PT Tenma Cikarang Indonesia delta silicon industrial park kruing 3 block 18-5a sukaresmi cikarang selatan district Bekasi West Java province. This research or systematic scientific research against parts-parts and phenomena as well causally of the relationships. The population in this study is all employees in the production area of PT Tenma Cikarang Indonesia as many as 60 employees each of which is taken from production. While the sampling method the sample used is saturated because the object studied by employees of PT. Tenma Cikarang Indonesia, totalling 60 employees.

The population used in this research were all employee departments of PT Tenma Cikarang Indonesia. The tests used are validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple regression analysis using SPSS Ver.22. has a positive and significant effect on decisions. The Influence of

Compensation, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance of PT Tenma Cikarang Indonesia Delta Silicon Industrial Park Jalan Kruing 3 Blok L8-5A Sukaresmi Cikarang Selatan Bekasi Regency, West Java Province.

Keywords: *compensation, discipline work, motivation work.*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk mencapai pengembangan perusahaan yang pesat. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan nya untuk tercapainya tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor utama penting adalah sumber daya manusia. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal trcapainya tujuan perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan-nya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh cara misalnya melalui pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sherlie & Hikmah, 2020).

Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja, pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas

3. tantangan

4. tanggung jawab

5. pengembangan

6. ketertiban

7. kesempatan

Unsur-unsur diatas menentrukan tinggi rendahnya motivasi kerja setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti upah di hari tua. Apabila kedua hal ini terdapat di perusahaan, hal ini akabn meningkatkan motivasi kerja karywannya. Semua karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi karena supaya menciptakan rasa semangat dan tujuan yang jelas ketika bekerja, serta akan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan harus sering memberikan training untuk motivasi kerja agar sama-sama mencapai tujuan yang lebih baik lagi.

yaitu suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan.

H1 = Di duga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tenma Cikarang Indonesia

H2 = Di duga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tenma Cikarang Indonesia

H3 = Di duga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tenma Cikarang Indonesia.

H4 = Di duga kompensasi, disiplin kerja,motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tenma Cikarang Indonesia.

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang terdapat pada penelitian untuk digunakan pada peneltian terhadap indikator yang membentuknya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga variabel independen yaitu Kompensasi(X1),Disiplin kerja(X2),Motivasi kerja(X3) dan

satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). definisi operasional ini digunakan untuk mengetahui indikator apa saja yang terdapat pada masing-masing variabel serta definisinya sebagai berikut :

37

Tabel 3.2

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Uraian variabel	Indikator	Penjelasan atas instrumen variabel
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas kerja	Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh SDM dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
	Kuantitas kerja	Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja darimasing-masing setiap pegawai.

	<p>tanggung jawab</p>	<p>Kewajiban pegawai dalam melaksanakan tugas nya didalam pekerjaan setiap harinya.</p>
	<p>Kerja sama</p>	<p>Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dilakukan sejak manusia berinteraksi dengan sesamanya.</p>

Kompensasi(x1)	Gaji	Gaji merupakan sejumlah uang yang dibayar dalam waktu tetap pada pekerja.
	Insentif	Kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawannya karena sudah mencapai bahkan melebihi target yang diingat.
	Bonus	Sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan diluar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan yang baik.
	Tunjangan	Bentuk kompensasi non gaji yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok mereka.
Disiplin kerja	Disiplin waktu	Pekerja menggunakan waktu dengan baik dan dengan bijak membaginya.
	Disiplin moral	Penggunaan kedisiplinan sebagai sarana untuk mengajarkan nilai-nilai seperti sikap hormat dan tanggung jawab.
	Disiplin kewajiban	Melakukan kewajibannya dengan taat peraturan dan mengutamakan keselamatan kerja

Motivasi kerja	Kebutuhan prestasi	Kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang
	Kebutuhan berkuasa	Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain.
	Kebutuhan afiliasi	Kebutuhan akan hubungan baik dengan orang lain.

HASIL

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data dan deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah pada PT.Tenma Cikarang Indonesia departemen produksi yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin,usia,status karyawan,masa kerja dan pendidikan.

Hasil penelitian yang akan dibahas dibawah ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi(X1) , Disiplin Kerja (X2) , Motivasi Kerja(X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Tenma Cikarang Indonesia.pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dari hasil validitas dan uji reabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditentukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Pengujian secara parsial variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kompensasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 17,8% ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,178. Hipotesis pada penelitian dapat diterima karena hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,697 > 2,003$). Dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,488 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis tersebut “kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tenma Cikarang Indonesia.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indah Silvia Sari Sari, Lilis Lisnawati, Mellysa Padma dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (jurnal integrasi Sumber Daya Manusia 1(2) ,81-87,2023 (Sari, Lisnawati, & Paramita, 2023).

2. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja dinyatakan memiliki positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,65 dengan nilai koefisien regresi sebesar 65% . Hipotesis pada penelitian dapat diterima karena hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja(X2) diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,190 > 2,003$) dengan nilai signifikansi diatas 0,05($0,850 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis tersebut “Disiplin Kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Resti Yulistria, dkk dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Krista Sejahtera Bandung”(Yulistria, Handayani, & Nurmalsari, 2018).

3. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja dinyatakan memiliki positif terhadap kinerja karyawan sebesar 15,7%. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X_3) lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,467 > 2,003$) dengan nilai signifikansi di atas 0,05 ($0,643 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis tersebut “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fredika Gloria Sihombing dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Unires Indonesia” Universitas Buddhi Dharma,2022 (Sihombing, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tenma Cikarang Indonesia dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil hipotesis variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan kesimpulan bahwa jika kompensasi dapat diaplikasikan dengan baik maka dengan itu meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Hasil hipotesis variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan kesimpulan bahwa jika disiplin kerja dapat diaplikasikan dengan baik maka dengan itu meningkat pula kinerja karyawan terhadap perusahaan.
3. Hasil Hipotesis variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memberikan kesimpulan bahwa jika motivasi kerja belum dapat diaplikasikan dengan baik maka dengan itu belum meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Barima, H., & Anggarkusuma Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.21>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Giyono. (2019). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan toko abc karanganyar*. 19, 495–501.
- Ilham, I Nyoman Nugraha, & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manjajemen*, 9(4), 1–10.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2567>
- Lestari, A., Tedi Rusman, & Maydiantoro, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Economic Education And Entrepreneurship Journal*, 3(1), 19–30. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.346>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Ni Kadek Ira Agustini A.A, S. K. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan*. 8(1), 7191–7218.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Prawira, I. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. 3(1), 28–40.
- Saluy, A. B., & Yuwinta Treshia. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i2.211>
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan*

- Bisnis*, 5(1), 757–765. Retrieved from <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Sihombing, F. G. (2023). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Unires Indonesia. *Jurnal Budi Dharma*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad* (2015 (Vol. 5).
- Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nurmalsari, T. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Krista Sejahtera Bandung*. 2.