

PENGARUH MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA PERSERO PASIR ANGIN

Willy Fernandez

Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Indonesia

Email: Willyfer768@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap harga saham. Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor dengan mengambil sampel penelitian sebanyak 32 orang karyawan. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Responden yang diperoleh 32. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. Secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan

Abstract

Performance is something that plays a very important role in achieving organizational or agency goals to improve employee performance and is influenced by several factors including work motivation, work discipline and compensation. This study aims to describe and analyze the effect of work motivation, work discipline and compensation on the performance of employees of PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and compensation on stock prices. This research was conducted at PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor by taking 32 employees as research samples. The sample selection technique in this study is a saturated sample. Respondents obtained 32. The results showed that work motivation, work discipline and compensation simultaneously had a significant effect on the dependent variable, namely employee performance at PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. Partially work motivation, work discipline

and compensation have a significant positive effect on employee performance at PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor.

Keywords: *work motivation, work discipline, compensation, employee performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal (Nugrahani, 2017). Walaupun banyak sarana dan prasarana yang modern tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian kunci pokok dalam suatu organisasi sangat tergantung dengan sumber daya manusia dan kinerja yang baik dari karyawan organisasi tersebut.

Oleh sebab itu perusahaan harus mengerti untuk memuaskan karyawannya sebab kepuasan karyawan menjadi pokok untuk terciptanya karyawan yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi tersebut. Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014).

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan efektif, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan (Dunggio, 2013). Apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standat maka kinerjanya tergolong baik dan begitupun sebaliknya.

Kinerja yang rendah akan berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan organisasi sedangkan kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi (Subakti, 2013). Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Adha et al., 2019).

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya (Ansory & Indrasari, 2018).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2016).

Tujuan riset ini untuk menganalisa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin. Riset ini diharapkan bisa membagikan informasi kepada pihak yang bersangkutan khususnya pihak manajemen dan perusahaan.

Metode Penelitian

Populasi dalam riset ini karyawan PT Pertamina Persero Pasir Angin sebanyak 32 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner, pengamatan langsung dan mengumpulkan bahan-bahan pustaka (Ghozali, 2018). Instrumen variabel penelitian menggunakan bobot kriteria jawaban skala likert dari rentang 1-5.

Hasil dan Pembahasan

Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja yang diperoleh sebesar 3,111 dengan nilai sig 0,002 sehingga t hitung > t tabel ($3,111 > 1,70113$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT, Pertamina Persero Tbk. Pasir Angin Cileungsi Bogor, hal ini disebabkan dengan adanya Motivasi Kerja yang baik maka Kinerja Karyawan pun akan menjadi baik pula.

Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja yang diperoleh sebesar 3,567 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung > t tabel ($3,567 > 1,70113$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT, Pertamina Persero Tbk. Pasir Angin Cileungsi Bogor. Semakin baik Disiplin Kerja yang dimiliki Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor, maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat.

Nilai t hitung variabel Kompensasi yang diperoleh sebesar 2,546 dengan nilai sig 0,004 sehingga t hitung > t tabel ($2,546 > 1,70113$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,004 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT, Pertamina Persero Tbk. Pasir Angin Cileungsi Bogor, hal ini disebabkan dengan adanya Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan maka Kinerja Karyawan pun akan semakin meningkat.

Kesimpulan

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. Manajemen harus memberikan motivasi lebih, merangkul dan mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dengan cara bersikap adil dan meningkatkan keterampilan serta keahlian karyawan.

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. Manajemen harus memberikan pengetahuan, mengevaluasi, memberikan apresiasi dan sanksi kepada karyawan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan agar lebih bisa tepat sasaran.

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. Manajemen harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai tingkat atau beban kerja yang diberikan agar meningkatkan semangat dan kinerja kerja karyawan dalam perusahaan.

Dengan adanya hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka instansi diharapkan dapat mempertimbangkan dengan bijaksana mengenai perihal Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga implikasi manajerial perlu lebih difokuskan pada variabel-variabel tersebut. Alangkah lebih baik peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lainnya seperti Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Budaya Perusahaan, Etos Kerja, Lingkungan Perusahaan dan lain sebagainya.

BIBLIOGRAFI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. [Google Scholar](#)
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*. [Google Scholar](#)
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4). [Google Scholar](#)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara*. [Google Scholar](#)
- Nugrahani, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *Warta Perpustakaan Pusat Undip*, 10(2). [Google Scholar](#)
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596–606. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. CV Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Zaenal Arifin, Suhana (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

