

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT Batang Hari Bengkulu Pratama)

Prayogi Permadi¹⁾, Merta Kusuma²⁾

^{1),2)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email : prayogipermadi16@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja. Obyek dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama yang berjumlah 100 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran angket atau kuisisioner. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama. Hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.232 > 1.98498$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,028 < 0,050$), Variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.399 > 1.98498$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0.018 < 0,050$), Variabel Motivasi Kerja (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.257 > 1.98498$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0.002 < 0,050$). Selain itu dari hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 5.030 + 0.250 (X_1) + 0.374 (X_2) + 0.837 (X_3)$

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to know the effect of work discipline, compensation and work motivation on employee performance at PT. Batanghari Bengkulu Pratama, either partially or simultaneously. There are several factors that are discussed in this study, namely work discipline, compensation and work motivation. The object of this research is 100 employees at PT. Batanghari Bengkulu Pratama. In this research, the researcher used data collection methods by means of observation, interviews and distributing questionnaires. There are several data analysis techniques used in this study, among other are by using instrument test, classical assumption test, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficient, and hypothesis testing. From the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that

the variables of Work Discipline (X1), Compensation (X2) and Work Motivation (X3) partially or simultaneously have an effect on Employee Performance at PT. Batanghari Bengkulu Pratama. The t-test results for the Work Discipline variable (X1) show the value of $t_{count} > t_{tabel} (\alpha/2)$ ($2.232 > 1.98498$) and ($sig < \alpha = 0.028 < 0.050$), the variable compensation (X2) shows the value of $t_{count} > t_{tabel} (\alpha/2)$ ($2.399 > 1.98498$) and ($sig < \alpha = 0.018 < 0.050$), Work Motivation Variable (X3) shows the value of $t_{count} > t_{tabel} (\alpha/2)$ ($3.257 > 1.98498$) and ($sig < \alpha = 0.002 < 0.050$). In addition, from the results of the multiple linear regression test, the regression equation is obtained as follows: $Y = 5.030 + 0.250 (X1) + 0.374 (X2) + 0.837 (X3)$

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Menurut Wirawan (2009) Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor antara lain :

1. Faktor individu seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja.
2. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, sosial dan *competitor*.
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*, kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara 2012, Dymastara, E. S., & Onsardi, O. 2020). Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja karyawan, karena apabila dalam pengelolaan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan ketaatan atau kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2004), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan

memberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan mereka kepada perusahaan.

Menurut rivai (2006) dan Asmawi (2017) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting didalam sebuah perusahaan, dengan adanya kompensasi karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kompensasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memberikan motivasi sebagai dorongan karyawan untuk bekerja lebih tekun. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Gibson (Dalam Riani, 2011), motivasi merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang manajer harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan yang termotivasi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT. Batang Hari Bengkulu Pratama adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang pengolahan bokar (bahan olahan karet) menjadi karet remah (*crumb rubber*) yang digolongkan sebagai bahan baku untuk industri ban dan industri produk jadi karet lainnya. Usaha pengelolaan karet yang digeluti oleh PT. Batang Hari Bengkulu Pratama terus berkembang sejak berdiri hingga akhirnya berhasil bergabung dalam GAPKINDO (Gabungan Perusahaan Karet Indonesia) yaitu komunitas perusahaan karet yang bertujuan untuk membina, mengembangkan, serta meningkatkan usaha perkaretan Indonesia, baik secara kuantitas maupun kualitas ditinjau dari segi produksi, pengelolaan, dan pemasarannya sehingga mampu menjadi jalur penunjang utama dalam pembangunan perekonomian bangsa menuju masyarakat yang adil dan makmur. PT. Batang Hari Bengkulu Pratama sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian target perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada tanggal 16 Juni 2020 terhadap Kepala Bagian Personalia yaitu Bapak Haulan di PT. Batang Hari Bengkulu Pratama. Dari hasil observasi dan wawancara, diketahui kinerja karyawan di PT. Batang Hari Bengkulu Pratama tidak semuanya optimal, ada sejumlah karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, Masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kurang fokus sehingga terjadi kelalaian, tidak adanya rasa ingin belajar sehingga kemampuannya tertinggal dengan yang lain, ada yang mengutamakan kuantitas tanpa melihat kualitas sehingga output yang dihasilkan tidak 100% baik dan beberapa hal lain yang menunjukkan kurangnya kinerja sejumlah karyawan tersebut. Menurut Kepala Bagian Personalia PT. Batang Hari Bengkulu Pratama.

Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor. Pertama, rendahnya kedisiplinan karyawan yang berdasarkan data absensi 3 bulan terakhir pada PT. Batang Hari Bengkulu pratama, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Periode Maret - Mei 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alfa	
Maret	319	20	50	12	256
April	319	14	70	13	194
Mei	319	36	45	6	260
Total		70	165	31	710

Sumber :HRD PT. Batang Hari Bengkulu Pratama

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai data absensi diatas bahwa pada bulan Maret jumlah karyawan PT. Batang Hari Bengkulu Pratama sejumlah 319 orang dari total tersebut ada 20 kali yang mengalami sakit, 50 kali izin, 12 kali alfa serta 256 kali karyawan yang terlambat. Pada bulan April dengan total karyawan yang sama ada 14 kali yang mengalami sakit, 70 kali izin, 13 kali alfa serta 194 kali karyawan terlambat. Di bulan Mei karyawan yang sakit berjumlah 36 kali, 45 kali yang izin, 6 kali yang alfa serta 260 kali karyawan yang terlambat. Dari data yang diperoleh selama 3 bulan ini dapat dilihat bahwa keseluruhan total keterlambatan adalah sebanyak 710 kali. Hal ini diperoleh dari keterlambatan karyawan disetiap harinya dan dijumlahkan pada tiga bulan terakhir. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu pada bulan Mei sehingga mencapai 260 kali. Kemudian izin karena alasan tertentu mencapai total 165 kali. Dan dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada data ditiga bulan terakhir. Dari data tersebut memperlihatkan tingkat kedisiplinan karyawan yang dimiliki PT. Batang Hari Bengkulu Pratama masih rendah.

Kedua, kurangnya kompensasi dari perusahaan yang disebabkan oleh penjualan sektor ekspor impor perusahaan yang menurun yang diakibatkan oleh virus Covid-19 dan karyawan sempat diliburkan beberapa hari karena masalah tersebut. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Batang Hari Bengkulu Pratama yaitu berupa gaji dan tunjangan- tunjangan. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Ketiga, motivasi dari perusahaan yang kurang merata sehingga membuat kinerja dari karyawan menurun, penting bagi perusahaan untuk membangun motivasi bagi karyawannya untuk mempertahankan kinerja karyawan menjadi optimal. Dalam hal motivasi kerja di PT Batang Hari Bengkulu Pratama, karyawan tidak diberikan motivasi secara keseluruhan, hanya karyawan-karyawan tertentu saja sehingga masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan motivasi kerja dari atasan di PT Batang Hari Bengkulu Pratama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu data yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan dengan masalah yang diteliti berhubungan dengan yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 319 orang yang berada di PT. Batang Hari Pratama, Desa Taba Terunjam, Kecamatan Talang Empat, Kabupaten Bengkulu Tengah. Pengambilan sampel dalam penelitian saya ini menggunakan rumus slovin sebanyak 319 orang. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel Disiplin Kerja (X_1) terdapat 7 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya datang tepat waktu saat bekerja	0	6	41	52	1	348	3.48
2	Saya istirahat sesuai jam istirahat	0	1	29	64	6	375	3.75
3	Saya pulang sesuai jam pulang	0	1	31	50	18	385	3.85
4	Saya bersikap sopan dalam bekerja	0	2	29	51	18	386	3.87
5	Saya patuh terhadap standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	0	6	32	50	12	368	3.68
6	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja	0	1	29	64	6	375	3.75
7	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0	1	31	50	18	385	3.85
Rata-rata								3.74

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan (Saya bersikap sopan dalam bekerja) diangka 3.87. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Batanghari Bengkulu pratama memiliki kesopanan yang baik dalam bersikap. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya datang tepat waktu saat bekerja) diangka 3.48. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak terdapat karyawan yang kurang disiplin pada saat masuk bekerja, sehingga hal ini bisa menurunkan kinerja karyawannya. Diharapkan kedepannya ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi pihak perusahaan agar kedepannya lebih baik lagi. Variabel Disiplin Kerja (X_1) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.74. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Disiplin Kerja adalah pada kategori baik (3,40 - 4,19).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X₂)

Pada variabel Kompensasi (X₂) terdapat 8 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	4	37	38	21	376	3.76
2	Gaji yang saya peroleh saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan	0	4	28	49	19	383	3.83
3	Kebutuhan saya merasa terpenuhi dengan gaji yang saya terima saat ini	0	0	23	49	28	405	4.05
4	Saya mendapatkan bonus diluar gaji yang saya terima	2	4	36	34	24	374	3.74
5	Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja	0	5	36	35	24	378	3.78
6	Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan saya	2	4	43	41	10	353	3.53
7	Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja	0	5	35	44	16	371	3.71
8	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menunjang dalam pelaksanaan kerja	0	3	37	39	21	378	3.78
Rata-rata								3.77

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden variabel Kompensasi (X₂) memiliki nilai pada pernyataan (Kebutuhan saya merasa terpenuhi dengan gaji yang saya terima saat ini) diangka 4.05. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa gaji yang diterimanya saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, hal ini tentunya akan sangat baik untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan saya) diangka 3.53. Ini mengindikasikan masih minimnya tunjangan yang diterima para karyawan terutama pada asuransi kesehatan dan jiwa yang selama ini mereka dapatkan. Diharapkan ini bisa menjadi perhatian khusus bagi pihak perusahaan agar kedepannya masalah asuransi kesehatan dan jiwa para karyawan bisa diperbaiki, sehingga diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Variabel Kompensasi (X₂) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.77. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kompensasi adalah pada kategori baik (3,40 - 4,19).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₃)

Pada variabel Motivasi (X₃) terdapat 5 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan	2	4	35	37	22	373	3.73
2	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan	0	5	34	35	26	382	3.82
3	saya mampu menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan penghargaan dari perusahaan	2	4	44	39	11	353	3.53
4	saya mampu bekerja lembur jika mendapatkan tugas pekerjaan lebih dari perusahaan	0	6	36	41	17	369	3.69
5	Saya memiliki semangat juang yang tinggi dalam menyelesaikan berbagai kesulitan pekerjaan di perusahaan	0	1	34	41	24	388	3.88
Rata-rata								3.73

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden variabel Motivasi (X₃) memiliki nilai tertinggi pada pernyataan (Saya memiliki semangat juang yang tinggi dalam menyelesaikan berbagai kesulitan pekerjaan di perusahaan) yaitu diangka 3.88. Dengan adanya semangat juang yang tinggi dalam diri para karyawan dalam menyelesaikan berbagai kesulitan yang ada, tentunya akan sangat bagus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Sedangkan nilai terendah terendah pada pernyataan (saya mampu menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan penghargaan dari perusahaan) yaitu 3.53. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian para karyawan, sehingga menimbulkan dampak yang kurang baik terhadap kinerja para karyawan. Diharapkan kedepannya ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi pihak perusahaan agar kinerja karyawan bisa meningkat lebih baik lagi. Variabel Motivasi (X₃) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.73. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi (X₃) adalah pada kategori baik (3,40 - 4,19).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat 10 pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari yang distandarkan	0	7	30	42	21	377	3.77
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0	4	33	41	22	381	3.81
3	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0	5	36	31	28	382	3.82
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari yang di standarkan	0	4	23	47	26	395	3.95
5	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh rekan kerja maupun atasan	0	0	20	51	29	409	4.09
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai yang ditentukan	0	2	32	35	31	395	3.95
7	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	0	0	29	49	22	393	3.93
8	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	2	3	36	35	24	376	3.76
9	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	2	4	44	37	13	355	3.55
10	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	0	1	31	50	18	385	3.85
Rata-rata								3.84

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-rata jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai tertinggi yaitu 4.09 pada pernyataan (Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh rekan kerja maupun atasan). Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan sudah bisa bekerja dengan baik dan telah sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan nilai terendah yaitu diangka 3.55, pada pernyataan (Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan). Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama antar sesama karyawan masih cukup rendah sehingga bisa mengakibatkan hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan. Diharapkan ini bisa menjadi bahan evaluasi kedepannya agar kerjasama antar karyawan bisa lebih baik. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.84%. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kinerja Karyawan adalah pada kategori baik (3,40 - 4,19).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama. Dengan kedisiplinan yang tinggi tentunya akan berdampak baik dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan untuk dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Riga Putra Kurniawan (2012) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh teori dari Hasibuan (2013) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh variabel Kompensasi (X₂) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bernadetta Dian Retnari (2012) diketahui bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta didukung hasil penelitian Sjafriz (2009) Andriani, C., & Onsardi, O. (2020), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Pengaruh Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh variabel Motivasi X₃ secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama. Hasil penelitian yang dilakukan Riga Putra Kurniawan (2012) diketahui bahwa motivasi

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori dari Munandar (2001) dan Kusuma, M., & Said, T. (2017) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda tergantung dari pribadinya masing-masing. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan memiliki keseriusan dalam bekerja hal ini karena ada sesuatu yang ingin dicapai dari apa yang dikerjakannya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama. Dengan demikian, H_4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Riga Putra Kurniawan (2012) diketahui bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi, pemberian kompensasi yang tepat serta didukung dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya hal ini bisa berdampak baik dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama.

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama.
2. Kompensasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama.
3. Motivasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama.
4. Secara simultan variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama.
5. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.678. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menunjukkan nilai sebesar 0.678 atau 67.8 % terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Batanghari Bengkulu Pratama, sedangkan sisahnya sebesar 0.322 atau 32.2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Amiruddin, Ihsan. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Arip, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12)*, 7590-7599.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Ferry Setiawan dan A. A. Sg. Kartika Dewi. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Goda, Veronica Euphracia M. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPS (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu, SP.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*
- Kumala, Meliana. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Gaya Manajemen Konflik Kolaborasi Dan Kompromi*.
- Kusuma, M., & Said, T. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi Jl. Lintas Utara Km. 19 Bengkulu Tengah. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 5(2)*.
- Leonardo Agusta dan Edy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Perta
- Lufitsari, Resti. 2014. *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset D.I. Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran. 2010. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit Vol. 7 No. 1

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne (terj. Bayu Airlangga). 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: BPFE
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia
- Notoadmojo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ninuk Muljani. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Universitas Kristen Petra
- Permana Sari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan*.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SSPS untuk Data dan Uji Statistika*. Jakarta: Mediakom
- Rahardjo, Susilo dan Gudnanto. 2011. *Pemahaman Individu Teknik Non Tes*. Kudus: Nora Media Interprese.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*, Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Cetakan kesepuluh*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafino Persada.
- Rocky Potale, Yantje Uhing. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal*. Malang: Universitas Negeri Surabaya.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet Riyadi. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Munafaktur di Jawa Timur*. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triana Fitriastuti. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 2