

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XII WONOSARI KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI



Oleh

VIVIN RAHMA PRATIWI NUR

NIM : 2019120219

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

MALANG

2023

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XII WONOSARI KABUPATEN MALANG**

Vivin Rahma Pratiwi Nur

Anung Prasetyo N, SE.,M.MA¹, Retno Ayu Dewi Novitawati, SE.,MM²
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
vivinrahmapratiwinur@gmail.com

ABSTRAK

(Siagian) dalam (Safitri et al.,2021) Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, tingkat disiplin kerja dan motivasi. pemberian kompensasi baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat menjadikan karyawan disiplin dalam menjalankan kewajibannya. Kedisiplinan dapat tumbuh dengan adanya dorongan motivasi. Berdasarkan hasil wawancara pada saat observasi awal menunjukkan bahwa. Karyawan beberapa kali terlambat dalam menerima kompensasi dari perusahaan induk di Surabaya. Karyawan juga pernah melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan. seperti diantaranya melanggar aturan dilarang merokok didalam ruangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui instrumen kuesioner dan dianalisa dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin Kerja secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (4) motivasi secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (4) Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kabupaten Malang.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

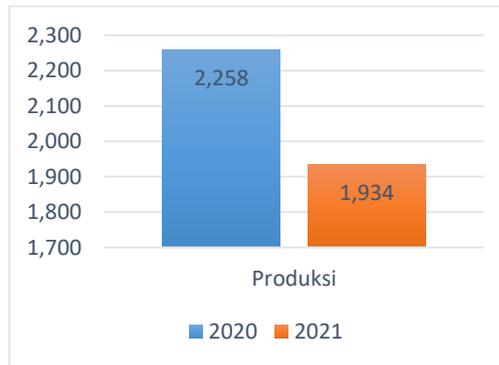
Mencapai tujuan perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia adalah sesuatu yang tidak mungkin, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. (Habibullah dan Novitawati, 2022) Mencapai tujuan perusahaan dilakukan melalui peran penting dari sumber daya manusia yang dapat membantu menjalankan dan mengembangkan perusahaan. Dampak langsung dari kinerja sumber daya manusia yang optimal akan memberikan keberhasilan kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Usaha perusahaan dalam memberikan tugas yang sesuai dengan *job description* masih belum cukup untuk menghasilkan SDM yang optimal, yang mana harus disertai dengan memperhatikan segala keperluan dan kebutuhan karyawan. Karena karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah buah hasil dari karyawan yang telah menjalankan pekerjaannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. “Hasil kerja, kualitatif dan kuantitatif, yang berhasil dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya” (Mangkunegara, 2017) dalam (Melati at al, 2022). Peningkatan kinerja harus diupayakan untuk mencapai tujuan organisasi, dan itu harus dilakukan melalui kinerja karyawan yang baik. Saat menjalankan tugas, kinerja karyawan seringkali naik turun sehingga dapat menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari yang mengalami penurunan kinerja. hal ini disampaikan oleh Komisaris Utama PTPN XII Ir. Tri Siswanto, B. Sc., S.H., M.H menyampaikan dalam laporan tahunan PTPN XII Tahun 2021 bahwa “kondisi perusahaan di tahun 2021 belum sepenuhnya pulih, yang diakibatkan oleh dampak dari pandemi Covid 19 yang masih berlanjut. Perusahaan berkomitmen untuk terus melakukan perbaikan dari segala aspek sehingga diharapkan dapat mencapai kinerja yang lebih baik kedepannya”. Hal ini ditunjukkan dengan data produksi teh

tahun 2020 dan 2021 yang mengalami penurunan. Produksi teh pada tahun 2020 sebesar 2.258 ton produksi dan tahun 2021 sebesar 1.934 ton produksi.

Gambar 1.1 .

Produksi Teh PTPN XII



Sumber : Laporan PTPN XII 2021

Tingkat tinggi atau rendah dari kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga tidak mudah untuk memperoleh tingkat kinerja yang tinggi. Salah satu diantara banyak faktor tersebut ialah kompensasi, tingkat disiplin kerja dan motivasi yang diperoleh karyawan, hal tersebut diungkapkan oleh (Siagian) dalam (Safitri et al.,2021).

(Setiawan dan Mujiati, 2016) dalam (Wunggo dan Nugroho, 2022) Menyatakan karyawan akan bekerja dengan lebih tekun dan maksimal apabila mendapatkan imbalan berupa kompensasi atas hasil kerja yang diperoleh. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang kecil tidak sesuai dengan hasil kerjanya berdampak pada penurunan kinerja, begitupun sebaliknya bilamana perusahaan memberikan kompensasi yang besar maka karyawan akan merasa dihargai sesuai dengan hasil kerjanya sehingga kinerja akan meningkat. Kemampuan karyawan dapat tumbuh melalui pemberian kompensasi yang baik dan efektif, yang dapat diambil evaluasi guna mengukur perkembangan kinerja karyawan. Selain daripada itu karyawan juga merasa dihargai dari hasil kerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Disisi lain tingkat disiplin karyawan bisa terkena dampaknya jika pemberian kompensasi yang tidak efektif atau kecil.

Apabila karyawan bekerja tidak bisa disiplin maka karyawan akan bersikap diluar aturan yang telah ditentukan. Karyawan sanggup meningkatkan kemampuan dan kinerjanya apabila mengikuti segala aturan yang telah ditentukan serta memiliki etos kerja yang baik, sikap baik karyawan salah satunya dengan datang dan pulang tepat waktu, dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan sungguh-sungguh. (Irwanto et al, 2015) Disiplin merupakan dasar kemampuan karyawan dalam mengontrol diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak benar dan berlawanan dengan aturan di perusahaan serta bertindak mengikuti hal-hal yang benar di perusahaan dan mampu menjaga apa yang menjadi keharusan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja bisa berdampak pada kinerja seorang karyawan yang menjadi sarana utama dalam mendapatkan tujuan suatu perusahaan. Agar memperoleh karyawan yang mampu bersikap disiplin dalam bekerja dibutuhkan suatu motivasi yang mampu mendorongnya untuk meningkatkan kinerja.

(Mulyadi, 2015) dalam (Indahsari, 2018) Agar tercapai tujuan dalam suatu perusahaan karyawan akan bekerja dengan penuh antusias dan sadar apabila mendapat dorongan motivasi dari orang lain atau diri karyawan sendiri. Dorongan motivasi menjadi suatu hal yang utama karena akan dapat berpengaruh dalam tingkat tinggi maupun rendahnya produktivitas suatu perusahaan. Tujuan perusahaan akan terwujud dengan mendorong karyawan agar mampu bekerja sama dengan baik. seperti yang telah diungkapkan (Gitosudarmo,2001) dalam (Juwantiningsih, 2014) bahwa kesuksesan suatu perusahaan dalam memperoleh tujuannya merupakan jaminan dari tingkat motivasi karyawan yang tinggi. Perusahaan yang gagal dalam memperoleh tujuannya dikarenakan perusahaan yang tidak mampu meningkatkan antusias karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Faktor penting dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik adalah pemberian kompensasi yang berjalan dengan efektif, karyawan yang mampu bersikap disiplin dalam bekerja serta karyawan yang memperoleh motivasi dari diri sendiri atau orang lain. Hal ini juga berlaku untuk PT. Perkebunan Nusantara XII (PTPN XII) Wonosari Malang. PT. Perkebunan Nusantara XII (PTPN XII)

Wonosari Malang merupakan anak dari perusahaan induk Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTPN XII Wonosari bergerak di bidang perkebunan teh.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat observasi awal pada hari rabu, 15 Februari 2023 dengan salah satu karyawan PTPN kantor Unit kebun Wonosari (Bapak Bambang Subagio). Beliau menyatakan bahwa pemberian gaji dari perusahaan beberapa kali terlambat dikarenakan keterlambatan pengiriman dari perusahaan induk di Surabaya. Karyawan yang tidak menaati aturan akan dikenakan sanksi, seperti beberapa karyawan yang kedapatan merokok dalam ruangan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Malang.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII WONOSARI KABUPATEN MALANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara partial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara partial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara partial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari?
5. Apakah terdapat pengaruh paling dominan dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari.
5. Untuk menganalisis pengaruh paling dominan dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai landasan serta referensi untuk pengembangan yang lebih komprehensif dan objek yang lebih luas cakupannya dari suatu model penelitian yang mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta motivasi kerja karyawan.

2. Praktis

1) Bagi peneliti

penelitian yang dilaksanakan bisa menjadi wadah dalam menerapkan pengetahuan serta menambah wawasan peneliti

2) Bagi Bidang Pendidikan

Hasil dari dilaksanakannya penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pada bidang khusus sumber daya manusia dan bidang umum manajemen.

3) Bagi Perusahaan.

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai kompensasi, disiplin kerja serta motivasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kabupaten Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, K.N., & Ariefiantoro, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli Di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, Vol.16(4). <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672>
- Aji, R.P. (2018). *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prioritas Group Bogor.Skripsi*, Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang. Dipetik Oktober 10, 2022, dari <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/163722>
- Arini, K., & Mukzam, M., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Djombang Baru, *Jurnal Administrasi Bisnis*. 22(1):1-9.
- Azizah, S.N. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Prima Persada Nusantara, Skripsi*, Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang. Dipetik Oktober 7, 2022 : 3, dari <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/90199>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau , *Jurnal Humaniora*. 4 (1), 15-33, dari <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420>
- Habibullah, S., Prihatminingtyas, B., Novitawati, R,A,D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Rinjani*. dari <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/2137>
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen SDM, Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indahsari, N.D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purbalingga. Skripsi*, Purwokerto: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Dipetik Desember 15, 2022 : 2-3, dari <https://repository.ump.ac.id/7833/>
- Irwanto, T., & Febrina, M.T. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2): 216. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>.

- Ismail. (2018). *Pengaruh Besaran Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Bank Syariah Mandiri Kota Jambi (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pasar Jambi)*, Skripsi, Jambi: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi. Dipetik Oktober 10, 2022, dari <http://repository.uinjambi.ac.id/id/eprint/586>
- Jantitya, S, V., & Sari, D.P. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. *Industrial Engineering Online Journal*, Vol. 3(3) : 1-7. dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/6342>
- Jumarni. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Pataru Laba Cabang Bulukumba. *Economics Bosowa Journal*, Vol. 2(2): 167-177, dari <https://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/31>
- Juwantiningsih, D. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Harian PT.Gandum Malang*, Skripsi, Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang. Dipetik Desember 15, 2022 : 3, dari <https://eprints.umm.ac.id/20321/>
- Laksono, T. B. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak Di Surabaya*, Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Dharma Cendika Surabaya. Dipetik Oktober 20, 2022. dari <http://repositori.ukdc.ac.id/id/eprint/151>
- Mandela, W.A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trans Ocean Services Indonesia*, Skripsi. Surabaya: Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya. Dipetik pada Oktober 10, 2022 : 9, dari <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/3580>
- Melati., Rahayu., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 3(1) : 26-38, dari <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/519>
- Pasaribu, J.P. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Driver Grab Bike Di Kota Malang*, Skripsi, Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang. Dipetik Oktober 25, 2022,dari <https://eprints.umm.ac.id/87231/>

- PTPN XII. (2022). Annual Report 2021. Dipetik Januari 10, 2023, dari <https://ptpn12.com/2022/08/31/annual-report-2021/>
- Safitri, N.A., Djaelani., & Rahman. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan, *e – Jurnal Riset Manajemen*, dari <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1759>
- Sari, N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudang Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kec Ngasem, Kab Kediri) Skripsi*, Kediri: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (IAIN) Kediri. Dipetik Oktober 15, 2022, dari <http://etheses.iainkediri.ac.id/3401/>
- Sembiring, J. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi*. Medan: Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi. Dipetik Oktober 17, 2022, dari <https://repository.pancabudi.ac.id/website/detail/17360/penelitian/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-pt-perkebunan-nusantara-iii-persero-medan>
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subekti, A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Studi Pada PT. Hakamindo Petro Chem Bulang), Skripsi*, Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang. Dipetik Oktober 15, 2022, dari <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/40366>
- Surbakti, N.Y. (2021). *Analisis Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Skripsi*, Bogor: Fakultas Sosial Dan Hukum, Universitas Quality Berastagi. Dipetik Oktober 12, 2022, dari <http://portaluqb.ac.id:808/id/eprint/155>
- Umar, F. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) Tempat Pembuangan Sampah Terpadu (TPST) Dau Malang, Skripsi*, Malang: Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. Dipetik Oktober 10, 2022.
- Wunggo, L, L., Rifai, M., Nugroho, A,P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Sentral Keramik Di Kelurahan Dadaprejo Kota Batu. *Rinjani*, dari <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/1946>