

Vivin Rahma Pratiwi Nur

by UNITRI Press

Submission date: 03-Apr-2023 08:32AM (UTC+0700)

Submission ID: 1994647350

File name: PENGARUH_KOMPENSASI.docx (69.54K)

Word count: 1422

Character count: 9451

4
**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

15
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
MALANG**

2023

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

2 BAB I PENDAHULUAN

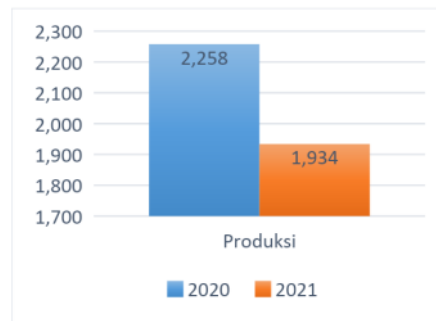
1. Latar Belakang

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 et 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 (Juwantiningih, 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”**.

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 parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial 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?

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.

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.

Vivin Rahma Pratiwi Nur

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | riset.unisma.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | repository.ub.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper | 2% |
| 4 | repository.stei.ac.id Internet Source | 2% |
| 5 | core.ac.uk Internet Source | 2% |
| 6 | 123dok.com Internet Source | 2% |
| 7 | repository.umsu.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source | 1% |
| 9 | rama.mdp.ac.id:85 Internet Source | 1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 10 | repository.um-palembang.ac.id Internet Source | 1 % |
| 11 | ejournal.upnjatim.ac.id Internet Source | 1 % |
| 12 | repository.uksw.edu Internet Source | 1 % |
| 13 | text-id.123dok.com Internet Source | 1 % |
| 14 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | 1 % |
| 15 | rinjani.unitri.ac.id Internet Source | 1 % |
| 16 | eprints.uny.ac.id Internet Source | 1 % |
| 17 | repository.unjaya.ac.id Internet Source | 1 % |
| 18 | Submitted to Sogang University Student Paper | 1 % |
| 19 | e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source | 1 % |
| 20 | eprints.umm.ac.id Internet Source | 1 % |
| 21 | es.scribd.com Internet Source | 1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 22 | j-adbis.polinema.ac.id Internet Source | 1 % |
| 23 | www.coursehero.com Internet Source | 1 % |
| 24 | www.scribd.com Internet Source | 1 % |
| 25 | www.slideshare.net Internet Source | 1 % |
| 26 | jurnal.unej.ac.id Internet Source | <1 % |
| 27 | repository.radenintan.ac.id Internet Source | <1 % |
| 28 | repository.unair.ac.id Internet Source | <1 % |

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Vivin Rahma Pratiwi Nur

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7
