

# PENERAPAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAN TOBACCO CIGARET SIDOARJO

Oleh:

Moch Nur Dieny Faylasuf,

Hasan Ubaidillah

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

AGUSTUS, 2023



# Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar asset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan benar. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Berkembangnya industri saat ini mengkibatkan turut berkembangnya persaingan diantara industri - industri yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain perusahaan harus menyiapkan komponen yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan tersebut. Salah satu kunci efektif dan efisien bagaimana cara perusahaan tersebut menggunakan sumber daya manusia yang ada karena pekerja merupakan faktor penggerak dari keseluruhan aktifitas. Pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku(Ajabar. 2020). Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal(Hasibuan, 2015). Sekalin faktor kedisiplinan, adanya motivasi yang diberikan baik dari atasan atau teman/rekan kerja merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerjanya.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *move*, yang berarti “mengerakan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan(Hafidzi, 2019). Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif(Winardi. J, 2015). Selain disiplin kerja dan motivasi, kompensasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan



Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah enggan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi(Enny, M, 2019). Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaiannya(Akbar, 2021).

PT. Wan Tobacco Cigaret adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha industry rokok. PT. Wan Tobacco Cigaret, merupakan perusahaan rokok yang cukup terkenal di kota udang Sidoarjo. PT. Wan Tobacco Cigarette diketahui bahwa perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 oleh Bapak Choirul Mabror untuk menjadi perusahaan pengeolah tembakau untuk dijadikan rokok yang berorientasi pada profit. Awal mula terbentuknya, dimulai dari kegiatan usaha penyedia tembakau dan cengkeh yang merupakan bahan baku utama rokok serta home industry yang akhirnya berkembang menjadi sebuah perusahaan. Perusahaan ini juga menjadi opsi lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Seiring berjalannya waktu, PT. Wan Tobacco Cigarette yang awalnya berskala kecil dan hanya berorientasi untuk profit akhirnya memiliki pasar yang meluas dan berdampak positif bagi perekonomian warga sekitar. Fenomena yang terjadi di PT. Wan Tobacco Cigarette yaitu tentang kinerja karyawan yang belum bisa bekerja secara optimal. Maka dari itu melalui penerapan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi harapannya dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.



# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo?
2. Apakah terdapat pengaruh penerapan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo?
3. Apakah terdapat pengaruh penerapan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo?
4. Apakah terdapat pengaruh penerapan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo?

# Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan penerapan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.

# Kajian Pustaka

## 1. Disiplin Kerja

### Definisi Disiplin Kerja :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku(Ajabar. 2020). Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal(Hasibuan, 2015).

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2015): Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

## 2. Motivasi :

### Definisi Motivasi :

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(Hafidzi, 2019). Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja(Sedarmayanti. 2017).

Indikator motivasi menurut (Hafidzi, 2019): Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

### 3. Kompensasi

**Definisi Kompensasi :**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan(Hasibuan, 2012). Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaiannya(Akbar, 2021).

Indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2015): Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

### 4. Kinerja Karyawan

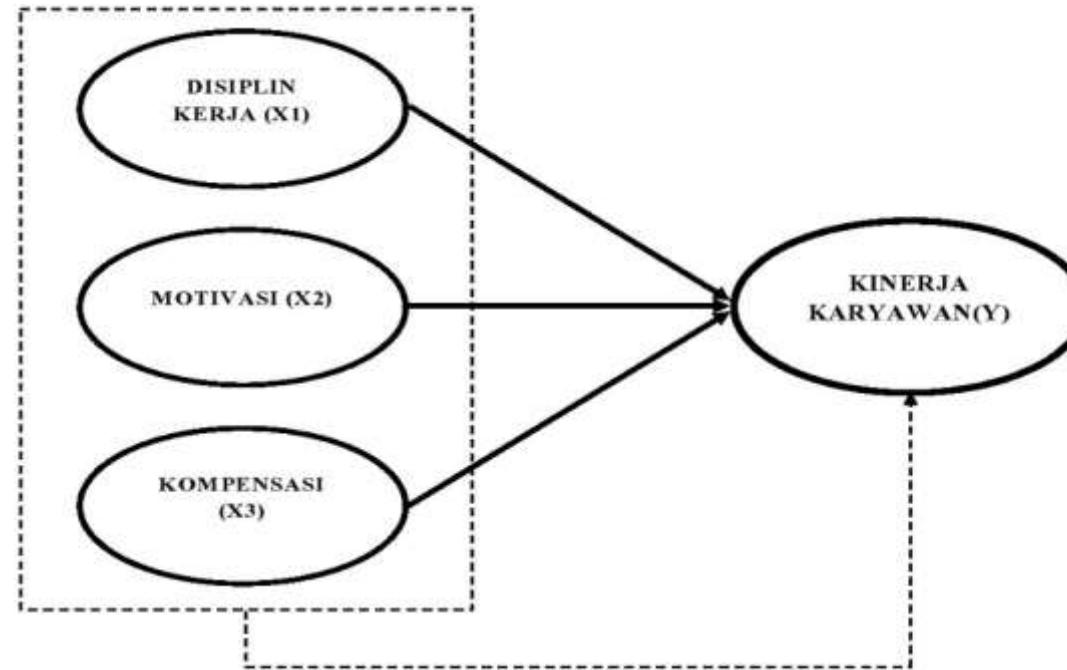
**Definisi Kinerja Karyawan :**

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan(Sandy Martha, 2015). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja(Sutrisno, 2011).

Indikator kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018): Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.



# Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Kerangka Konseptual Secara Parsial
- - - - - Kerangka Konseptual Secara Simultan

# Hipotesis

**Hipotesis dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :**

**H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.**

**H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.**

**H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.**

**H4: Disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo.**

# Metode

## 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik(Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan metode survei. Metode survei yang di maksud adalah metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari lokasi atau tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penggalian data. Tujuan dari metode ini yaitu untuk memperoleh informasi mengenai hal yang akan diteliti kepada sejumlah responden yang dianggap mewakili suatu populasi. Untuk memudahkan memahami proses pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini, maka dibawah ini telah disajikan desain penelitian sebagai acuan dalam pengambilan data.

## 2. Lokasi atau Tempat Penelitian

**Desa Balong Dowo, Balongdowo, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271.**

## 3. Variabel Penelitian

**Disiplin kerja(X1)**

**Motivasi(X2)**

**Kompensasi(X3)**

**Kinerja Karyawan(Y)**



# Populasi dan Sampel

## ➤ POPULASI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Wan Tobacco Cigaret yang jumlahnya sebanyak 626 karyawan dalam periode penelitian yang diperoleh dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti.

## ➤ Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden atau sekitar 10% dari seluruh karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik dikarenakan menyesuaikan jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

# Jenis dan Sumber Data

## ➤ Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:2) Data kuantitatif adalah data berupa angka yang analisisnya menggunakan statistik. Data yang didapat juga berupa data kualitatif karena beberapa informasi menerangkan dalam bentuk uraian dimana data tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka melainkan penjelasan yang menggambarkan keadaan, pendapat, persepsi dan diukur secara tidak langsung.

## ➤ Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarluaskan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Wan Tobacco Cigaret Sidoarjo (Sugiyono, 2017:137).

### 2. Data Sekunder

Yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017:137). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal dan dokumentasi penelitian.



# Teknik Pengumpulan Data

## ➤ Kuisisioner

Kuesisioner merupakan instrumen terpenting untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesisioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efektif dan efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengerti apa yang diharapkan para responden.

## ➤ Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada pelantara yang mengetahui persoalan objek yang diteliti.



# Teknik Analisis Data

- **Uji kualitas Data**

Penelitian data mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Pengujian instrumen biasanya terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Pengujian instrumen terdiri dari dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu keharusan sebuah kuesioner untuk valid dan reliabel.

- **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui pearson correlation. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013: 23)

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$  (Ghozali, 2013: 23).



- **Uji Asumsi Klasik**

**Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Ghozali, 2013: 37).** Penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

- **Uji Normalitas**

**Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.** Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data sumbu diagonal dari grafik (Gozali: 2013, 24).

# Referensi

- Diamantidis A, Chatzoglou P (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1): 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fauziah, F., (2016). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB.pdf>
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Winardi, J. 2015. *Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Müller-Bloch, C., & Kranz, J. (2015). *A framework for rigorously identifying research gaps in qualitative literature reviews*.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mufraini, M. Arief. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.



