

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN CV. BERKAH TANI JAYA KABUPATEN KEDIRI

Aldo Bani Alifiano¹, Dodi Kusuma Hadi S².
Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri

Abstract

Changes in environmental and business conditions during the outbreak of the COVID-19 pandemic had a tremendous impact on the industrial, agricultural and trade sectors. This research approach uses quantitative research with causal associative techniques. The population of this study were all employees of CV. Blessings of Tani Jaya. The instrument uses a questionnaire whose scores are tested for validity and reliability. The analysis technique uses classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. As a result, the variables of compensation, motivation and compensation have a positive and significant effect simultaneously on the performance of CV employees. Blessings of Tani Jaya. Further researchers should expand the research variables, this is proposed because it has been proven that the variables of compensation, motivation and work discipline have an impact of only 35% on employee performance, so other factors such as skills and training need to be studied.

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

Abstrak

Perubahan kondisi lingkungan dan bisnis saat terjadinya wabah pandemi Covid-19 mempunyai dampak luar biasa pada sektor industri, pertanian dan perdagangan. Pendekatan dalam penelitian ini dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Seluruh karyawan CV. Berkah Tani Jaya merupakan Populasi dalam penelitian ini. Instrumen penelitian menggunakan angket yang skornya diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Hasilnya, variabel kompensasi, motivasi, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan CV. Berkah Tani Jaya. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian, hal ini di usulkan karena telah terbukti bahwa variabel kompensasi, motivasi, serta disiplin kerja hanya menjelaskan sebesar 35% terhadap kinerja karyawan, sehingga faktor lain seperti skill dan pelatihan perlu dikaji.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi*

PENDAHULUAN

Perubahan kondisi lingkungan dan bisnis saat terjadinya wabah pandemi Covid-19 memiliki dampak yang luar biasa terhadap sektor industri, pertanian dan perdagangan. Begitupun dengan seluruh aktivitas masyarakat juga terganggu mulai dari aktivitas pendidikan, bekerja, gaya hidup, kebudayaan, ekonomi, dan sebagainya [1]. Hal ini diperparah dengan kebijakan pemerintah yang tidak sejalan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Kadin Indonesia mengatakan banyak yang hampir mengajukan kepailitan [2]. Terlebih lagi, berdasarkan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menyebut ada 29,4 juta orang terdampak pandemi Covid-19. Jumlah itu termasuk mereka yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dirumahkan tanpa upah hingga pengurangan jam kerja dan upah [3].

Salah satu bidang pertanian yang lagi *trend* dan digemari masyarakat pada saat pandemi adalah bertani pisang *cavendish*. Pemerintah menyiapkan langkah dalam mengantisipasi penurunan kinerja pada neraca perdagangan disaat mewabahnya virus Corona. [4]. Menjadi salah satu negara pertanian, memiliki peran dalam menaikkan perekonomian tingkat nasional. Sektor pertanian mempunyai kontribusi dalam PDB nomor 3, dibawah sektor industri serta sektor perdagangan. Atas dasar data BPS, selama periode Januari sampai dengan Desember 2019, jumlah ekspor produk hasil pertanian mencapai sebesar US\$3,61 M atau peningkatan sebesar 5,31% daripada periode yang sama di tahun 2018 yang senilai US\$ 3,43 M. [4].

Setiap perusahaan ingin berkembang dan bersaing dan mengikuti perkembangan teknologi [5]. Selain hal tersebut, kondisi sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan [6]. Di lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan yang tinggi adalah tujuan utama dari sebagian besar perusahaan. Namun, kinerja tidak hanya terjadi di tempat kerja. Hal ini didorong oleh serangkaian faktor yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap sebagai faktor independen yang memiliki tingkat signifikan dengan kinerja karyawan. Dewasa ini, banyak terjadi masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi

yang berkaitan dengan usaha-usaha peningkatan produktivitas organisasi dengan karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan.

[7] menyatakan, kinerja adalah *output* atau hasil yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan yang mempunyai kontribusi terhadap perusahaan. kompensasi merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

[8] kompensasi merupakan “imbalan yang diserahkan kepada karyawan atas kontribusinya pada perusahaan”. Pemberian kompensasi oleh perusahaan harus objektif sesuai dengan tingkat kinerja karyawan tersebut, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan memiliki tujuan agar karyawan loyal dan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian terdahulu oleh [9] memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah motivasi. [10] menyatakan bahwa, motivasi merupakan suatu pemicu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Perusahaan tetap berusaha memberikan motivasi terhadap karyawan, baik berupa pemberian kompensasi maupun insentif yang lebih. Hal tersebut bertujuan supaya kinerja karyawan meningkat. Penelitian terdahulu dilakukan oleh [11], menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kinerja karyawan, jika karyawan rajin masuk kerja dan disiplin terhadap peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan, maka visi perusahaan akan tercapai. Menurut [12], disiplin adalah menentukan peraturan-peraturan perusahaan yang perlu dipatuhi semua karyawan. Hal ini dapat dilihat di CV. Berkah Tani Jaya, karyawan yang kerap tidak masuk kerja tanpa penjelasan serta muncul tidak tepat waktu. Riset yang dilakukan oleh [13], menampilkan hasil jika secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan pada kinerja karyawan.

CV. Berkah Tani Jaya ialah industri yang bergerak pada bidang Holtikultura budidaya pisang cavendish. Seluruh karyawan memiliki peranan penting dalam pekerjaannya, terutama karyawan bagian lapangan. Adapun total karyawan sekitar 40 orang. Fenomena yang terjadi yaitu rendahnya kinerja karyawan. Hal ini diketahui pada data produksi dan penjualan pada Januari – April 2021.

Tabel 1
Data Produksi dan Penjualan

Periode (Bulan)	Produksi (%)	Penjualan (%)
Januari	83,6%	64%
Februari	82,7%	65%
Maret	82,3%	50%
April	84,7%	61%
Mei	83,7%	69%
Juni	83,6%	72%

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Karyawan dalam memenuhi target perusahaan belum maksimal meski jam operasional karyawan sudah melebihi standar. Berdasarkan data diatas bahwa pada periode Januari sampai dengan periode Juni, kemampuan karyawan dalam memenuhi target perusahaan masih fluktuatif dan belum maksimal. Hal ini juga dipengaruhi beberapa faktor seperti wabah covid 19 dan juga pengaruh kebijakan pemerintah yang menerapkan PSBB atau pembatasan sosial bersekala besar yang mengakibatkan proses penjualan terbatas.

Berdasarkan survei awal penelitian dengan beberapa karyawan yang ada pada CV. Berkah Tani Jaya diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan rendah yang dibuktikan dari jam datang karyawan yang sering terlambat dan seringnya karyawan tidak masuk maupun keluar kantor pada dikala jam kerja tanpa membagikan pemberitahuan kepada atasan. Memberikan kompensasi hasil kinerja karyawan berbentuk upah ataupun honor tetap kurang tepat waktu, insentif, serta *reward* kepada karyawan yang mempunyai hasil kinerja yang bagus. Selain itu tidak adanya pemberian penghargaan atas apa yang dilakukan karyawan dalam memenuhi target perusahaan dirasa karyawan juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Mengenai hal ini dinilai melalui sikap atau perilaku karyawan yang kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya serta karyawan tidak mempunyai kesetiaan komitmen dalam melaksanakan tugas sehingga tidak bisa memberikan kontribusi pada industri.

Berlandaskan uraian latar belakang, sehingga peneliti melakukan riset dengan judul “determinan kinerja karyawan ditinjau dari kompensasi, motivasi serta disiplin kerja CV Berkah Tani Jaya”

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan pendekatan kuantitatif. Sebaliknya metode penelitian dalam penelitian ini yaitu kausal. Penelitian dilaksanakan kepada karyawan CV. Berkah Tani Kabupaten Kediri. Metode sampling penelitian ini yang pertama ialah memakai total sampling. Total sampling merupakan metode pengambilan sampel dengan seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam riset ini merupakan sebanyak 40 responden. Penelitian ini memakai analisis kausal serta analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari Uji Validitas telah diujicobakan pada 10 responden (non-sampel) dengan hasil valid serta reliabel, selanjutnya diteruskan dengan 40 responden yang diambil dari sampel, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Ujicoba Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kompensasi	X _{1.1}	0,823	0,632	Valid
	X _{1.2}	0,729	0,632	Valid
	X _{1.3}	0,944	0,632	Valid
	X _{1.4}	0,741	0,632	Valid
	X _{1.5}	0,852	0,632	Valid
	X _{1.6}	0,960	0,632	Valid
Motivasi	X _{2.1}	0,655	0,632	Valid
	X _{2.2}	0,647	0,632	Valid
	X _{2.3}	0,704	0,632	Valid
	X _{2.4}	0,825	0,632	Valid
	X _{2.5}	0,832	0,632	Valid
	X _{2.6}	0,880	0,632	Valid
	X _{2.7}	0,832	0,632	Valid
	X _{2.8}	0,880	0,632	Valid
Disiplin Kerja	X _{3.1}	0,796	0,632	Valid
	X _{3.2}	0,931	0,632	Valid
	X _{3.3}	0,941	0,632	Valid
	X _{3.4}	0,731	0,632	Valid
	X _{3.5}	0,964	0,632	Valid
	X _{3.6}	0,964	0,632	Valid
Kinerja Karyawan	Y _{1.1}	0,775	0,632	Valid
	Y _{1.2}	0,730	0,632	Valid
	Y _{1.3}	0,797	0,632	Valid
	Y _{1.4}	0,852	0,632	Valid
	Y _{1.5}	0,724	0,632	Valid
	Y _{1.6}	0,917	0,632	Valid
	Y _{1.7}	0,797	0,632	Valid
	Y _{1.8}	0,852	0,632	Valid
	Y _{1.9}	0,852	0,632	Valid
	Y _{1.10}	0,724	0,632	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 menampilkan tingkat validitas pada instrumen cukup baik. Dapat dilihat bahwa r_{hitung} dari seluruh item pernyataan $> r_{tabel}$ 0,632. Oleh karenanya seluruh item pernyataan dalam instrumen ini dikatakan valid. Berikutnya hasil uji reliabilitas, secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	0,6	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,825	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,912	0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,929	0,6	Reliabel

Sumber : data yang diolah (2021)

Berlandaskan perhitungan tersebut menampilkan bahwa hasil uji reliabilitas dapat dilihat variabel kompensasi senilai 0.825, motivasi senilai 0.912, disiplin kerja senilai 0,929, serta kinerja karyawan senilai 0,903 dan dapat dikatakan seluruh variabel dalam model regresi adalah reliabel karena mempunyai nilai yang lebih dari 0,6.

Berikut adalah hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda dibantu dengan aplikasi SPSS 23 for windows :

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11,116	7,236			1,536	,133
Kompensasi	,515	,213	,314		2,422	,021
Motivasi	,465	,148	,424		3,144	,003
Disiplin	,315	,150	,285		2,103	,043

Sumber: Data diolah, 2021.

a) Persamaan Regresi Linier Berganda

Merujuk pada hasil pengujian pada tabel 4, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda yakni sebagai berikut ini :

$Y = 11,116 + 0,515 X_1 + 0,465 X_2 + 0,315 X_3 + e$. Hasil dari regresi linier berganda tersebut, bisa dimaksudkan sebagai berikut :

1) Konstanta = 11,116

Artinya nilai itu menunjukkan jika variabel kompensasi (X1), Motivasi (X2) serta disiplin kerja (X3) senilai 0, sehingga nilai kinerja karyawan (Y) = 11,116

2) Koefisien X1= 0,515

Artinya X1 (Kompensasi) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) yaitu dengan nilai koefisien regresi 0,515 satuan, maksudnya apabila X1 mengalami kenaikan 1 satuan, sehingga Y akan naik sebesar 0,515 dengan asumsi apabila variabel motivasi serta disiplin kerja konstan atau tetap.

3) Koefisien X2 = 0,465

X2 (Motivasi) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan nilai koefisien regresi 0,465 satuan. maksudnya apabila X2 mengalami kenaikan 1 satuan, sehingga Y akan naik sebesar 0,465, dengan asumsi apabila variabel kompensasi serta disiplin kerja konstan ataupun tetap.

4) Koefisien X3 = 0,315

X3 (Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang positif pada Y (Kinerja Karyawan) dengan nilai koefisien regresi 0,315. Maksudnya apabila X3 mengalami kenaikan 1 satuan, sehingga Y akan naik sebesar 0,315, dengan asumsi variabel kompensasi serta motivasi konstan ataupun tetap.

b) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,400	,350	3,849

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5 dapat dilihat nilai *adjusted R²* senilai 0,350. Oleh karena itu menampilkan bahwa variabel X (kompensasi, motivasi serta disiplin kerja) dapat menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) sebanyak 35% lalu sisanya 65% telah dijelaskan variabel lain seperti dan pelatihan yang tidak dikaji dalam penelitian ini, dan mungkin perlu dikaji untuk penelitian selanjutnya.

c) Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Hasil dari perhitungan uji statistik t dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji-t (Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,536	,133
Kompensasi	2,422	,021
Motivasi	3,144	,003
Disiplin	2,103	,043

Sumber: data primer yang diolah, 2021.

Hasil pengujian uji- t pada tabel 4, sehingga dapat dipaparkan sebagai berikut:

- Vaiabel kompensasi mempunyai nilai signifikan 0,021 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga H₀ ditolak serta H_a diterima. Maksudnya, variabel kompensasi secara parsial mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Vaiabel motivasi mempunyai nilai signifikan 0,003 < 0,05, sehingga H₀ ditolak serta H_a diterima. Maksudnya, variabel motivasi secara parsial mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Vaiabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikan 0,043 < 0,05, sehingga H₀ ditolak serta H_a diterima. Maksudnya, variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	8,005	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah, 2021.

Berlandaskan tabel 7 diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H₀ ditolak serta H_a diterima. Maksudnya, variabel kompensasi, motivasi, serta disiplin kerja secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berlandaskan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, sehingga bisa diambil kesimpulan jika kompensasi, motivasi serta disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Tani Jaya. Saran pada penelitian dapat memperluas variabel penelitian sehingga bisa menciptakan riset yang lebih baik. Perihal ini diusulkan sebab sudah teruji jika variabel kompensasi, motivasi, serta disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cuma sebesar 35% terhadap kinerja karyawan, sehingga aspek yang lain semacam kompetensi softskill serta hardskill juga butuh dikaji sebab bisa menyangkut pelayanan kemasyarakatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Muslih, B. (2020) 'Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19', *PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), pp. 57–65.
- [2] Soenarso, S. A. (2020) 'Banyak perusahaan mulai pailit karena pandemi covid-19, apa kata Kadin?', *industri.kontan.co.id*.
- [3] Triatmojo, D. (2021) 'Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19, di-PHK Hingga Dirumahkan', www.tribunnews.com.
- [4] Isma (2020) *Pemerintah Tingkatkan Ekspor Hortikultura Atasi Dampak Covid-19*, *infopublik.id*. Available at: <https://infopublik.id/kategori/nasional-ekonomi-bisnis/404564/pemerintah-tingkatkan-ekspor-hortikultura-atasi-dampak-covid-19>.
- [5] Rivai, V. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [6] Soedjoko, D. K. H. (2019) 'Dampak Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri', *CM-BJ: Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), pp. 309–321. doi: <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.21>.
- [7] Sedarmayanti (2017) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [8] Hasibuan, M. (2016) *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Septian, M. E. dan B. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 (1). Available at: <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.
- [10] Fahmi, I (2018) *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Ekhsan, M. (2019) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Volume: 13.
- [12] Singodimedjo Markum (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- [13] Shinta, D. and Siagian, M. (2020) 'Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo', *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 8,.