

MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI SEBAGAI PENENTU KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA PT. CITRA TUBINDO TBK

Jeffi Mutiara

Program Studi Manajemen, Fakultas.Ekonomi.dan.Bisnis

Universitas Ibnu Sina, Batam, Kepulauan Riau

E-mail: jeffymutiara@uis.ac.id

Abstrak:Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Pipe Shop* di PT. Citra Tubindo Tbk. Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif. Populasi dari dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Pipe Shop* di PT. Citra Tubindo Tbk. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Pipe Shop*. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Pipe Shop*. Variabel.Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Pipe Shop*. Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terlihat dari nilai $F_{hitung} 32,793 \geq F_{tabel} 2,486$ dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$.

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

Abstrak: *The purpose of this study is to determine the effect of motivation, work discipline, compensation and communication on employee performance at the Pipe Shop Departement at PT. Citra Tubindo Tbk. The type of research used in this research is quantitative research. The population of this research is as many 84 respondents with sampling using census technique. The result of this study indicate that the motivation variable has a positive and significant effect in employee performance at the Pipe Shop Departement. The work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance at the Pipe Shop Departement. Compensation variable has a positive and significant effect on employee performance at the Pipe Shop Departement. The variables of motivation, work discipline, compensation and communication have a significant influence on employee performance. this can be seen from the value of $F_{count} 32,793 \geq F_{table} 2,486$ and a significance value of $0,000 \leq 0,05$*

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

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki perasaan, keahlian, kepandaian, ilmu pengetahuan serta tenaga. Semua potensi yang dimiliki manusia akan berdampak kepada upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar kegiatan dalam manajemennya berjalan lancar yaitu perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi luar biasa. Suatu penghargaan ketika menyelesaikan produksi secara baik yaitu adalah pengertian dari kinerja karyawan.

PT. Citra Tubindo merupakan perusahaan yang terletak di Batam Jalan Hang Kesturi 1 Nomor 2, Kawasan Industri Terpadu Kabil. Perusahaan ini sudah ahli di bidang penyediaan fasilitas untuk industri minyak yang meliputi pipa gulir dan pembuatan aksesoris.

Dalam pengamatan secara langsung yang telah dilakukan penulis, terdapat beberapa permasalahan dari kinerja karyawan pada Departemen *Pipe Shop* di PT. Citra Tubindo Tbk yang bisa dibuktikan dari kinerja karyawan yang masih belum maksimal. Faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di Departemen *Pipe Shop* ini yaitu motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan komunikasi.

Motivasi sangat diperlukan didalam melakukan pekerjaan, motivasi biasanya diberikan kepada atasan kepada bawahan, atau dapat diberikan kepada sesama karyawan. Menurut (Sitorus, 2020) motivasi sangat perlu dalam mempengaruhi perilaku seseorang.

Motivasi juga bisa dianggap sebagai pendorong yang dapat membuat karyawan semangat. Motivasi sangat penting, karena dengan adanya motivasi ini, setiap karyawan diharapkan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Namun, ditemukannya permasalahan, seperti kurangnya motivasi dalam diri pekerjanya dan para atasannya juga jarang untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dan tidak terlalu mempedulikan karyawannya, padahal motivasi ini sangat berarti untuk karyawan agar karyawan jadi semangat kerjanya.

Menurut (Rahmat, 2021) disiplin kerja merupakan aturan yang harus dipatuhi, karena fungsi operasional yang krusial dalam tata laksana sumber daya manusia itu adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan, karena jika disiplin kerja tidak ada maka akan mempersulit perusahaan dalam mengatur semua karyawannya. Melalui pengamatan langsung dari penulis, ditemukan fenomena yang terjadi pada departemen *pipe shop* yaitu karyawannya yang bekerja pada departemen ini terkadang tidak mengikuti standar operasional kerja yang telah berlaku di perusahaan karena untuk menghemat tenaga, tidak patuh pada alat kerja yang membikin aman seperti penggunaan kaca mata, helm, dan *earplugs*.

Menurut (Indrasari *et al*, 2018) kompensasi juga salah satu faktor baik yang bisa memberikan suatu pengaruh bagi kinerja karyawan. Dalam memberikan kompensasi memerlukan perhatian yang cukup terkhusus sehingga dari situ kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa

karyawan pada departemen *pipe shop* yaitu adanya permasalahan dalam kompensasi ini, contohnya karyawan biasanya mendapatkan bonus *safety* yang didapatkan setiap 3 bulan sekali, bonus itu didapat karena karyawan departemen *pipe shop* mendapatkan penghargaan karena karyawannya bekerja secara aman dan tidak ada insiden atau kecelakaan selama bekerja.

Menurut (Khongida *et al*, 2018) komunikasi merupakan prosedur dalam menyampaikan sebuah amanat, dilakukan oleh satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung ataupun melalui media. penulis, yaitu terjadi permasalahan pada departemen *pipe shop* yaitu ketika menyampaikan informasi dari atasan kebawahan atau sesama karyawan kadan menggunakan media sosial seperti *whatsapp* yang pencapaian informasinya tidak langsung dan lebih menggunakan suatu media. Sehingga beberapa kali terjadi kesalahpahaman dalam memberikan informasi, terkadang pemberian informasi secara tidak langsung banyak menimbulkan kesalahpahaman karena bertemu langsung dengan di media sosial pasti tanggapannya juga berbeda.

B. Identifikasi Masalah

Setelah melihat pemaparan dari latar belakang di atas, maka bisa diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Motivasi dalam diri pekerja masih kurang dan atasan jarang untuk memotivasi karyawan.
2. Kurangnya disiplin kerja dikarenakan karyawan tidak mengikuti standar operasional tang telah ditetapkan

perusahaan, dan tidak patu terhadap penggunaan pengaman kerja.

3. Kompensasi seperti bonus *safety* tidak ada lagi.
4. Komunikasi banyak dilakukan dengan media sosial yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam menyampaikan dan menerima informasi.
5. Tidak maksimalnya kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdsarkan latar belakang dan telah diidentifikasi juga permasalahan tersebut, maka penulis membatasi penelitiannya. Agar penelitian ini lebih memiliki arah dan tujuan yang benar serta tidak meluas, untuk itu diperlukan pembatasan pada penelitian hanya berkaitan dengan variabel motivasi, disiplin kerja, kompensasi, komunikasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga terbatas.dengan karyawan yang bekerja pada departemen *pipe shop* di PT. Citra.Tubindo Tbk.

METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian dan Desain Penelitian
jenis penelitian kuantitatif yang dipilih penulis dalam melaksanakan penelitian ini dan digunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuatitatif sebagai desain dari penelitian tersebut.
- B. Populasi Serta Sampel
Populasi sendiri bersumber dari pekerja Departemen *Pipe Shop*. Dari departemen *pipe shop* yang berjumlah 84 karyawan dan digunakan teknik sampel sensus yang dimana semua karyawan dinyatakan bisa dijadikan sampelnya.
- C. Metode Analisis Instrumen
 1. Uji Validitas

Ketika hendak mengetahui seberapa jauh dari alat ukur tersebut bisa membantu untuk mengukur apa yang sedang diukur yaitu merupakan pengertian dari uji validitas menurut (Imron, 2019)

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Imron, 2019) alat ukur dapat dinyatakan reliabel ketika pengukurannya itu stabil dan juga tepat. Tujuan dari uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur ini stabil dan hasilnya bisa dipercayai sebagai hasil yang sah.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Apabila hendak menguji nilai dari suatu residual yang dihasilkan dari regresi bisa terdistribusi secara normal atau tidak normal bisa menggunakan uji normalitas untuk mengetahuinya, dan menggunakan histogram, *Plot of Regression* dan *kolmogrov Smirnov*

2. Uji Multikolinearitas

Yaitu ingin mengetahui bahwa ada dampak dari variabel bebas dalam jenis regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Yaitu untuk mencari tahu suatu jenis dari regresi itu apa ada beda variasi nya dari nilai residual pengamatan ke pengamatan selanjutnya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Merupakan hubungan kebanyakan variabel bebas ke variabel terikat.

5. Uji T (Parsial)

Merupakan pengujian ketika ingin mencari tau variabel bebas perseorangan bisa mempengaruhi variabel terikatnya.

6. Uji F (Simultan)

Ketika hendak mengetahui, bisa tidaknya variabel bebas dengan cara simultan berdampak pada variabel terikatnya.

7. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung sejauh mana kemampuan dari model dalam memberikan penjelasan dari variasi variabel dependen dan nilai koefisien determinasi dalam rentang angka nol dan satu menurut (Santoso & Setiawan, 2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dari hasil menunjukkan setiap variabelnya memiliki keterangan yang valid, valid itu di karenakan nilai dari r hitung lebih besar dari nilai rtabelnya, yang di mana rtabelnya yaitu 0,214.

1. Uji Reliabilitas

Setiap variabel dinyatakan reliabel berdasarkan dari tabel uji reliabilitas di atas, di nyatakan reliabel dikarenakan setiap variabelnya memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari nilai kriterianya yang sebesar 0,60.

2. Uji Normalitas

Dari gambar yang tersaji diatas, kurva berbentuk seperti lonceng, yang dimana dari gambar tersebut data dapat dinyatakan berdistribusi secara normal, Adapun untuk menguji normalitas dapat menggunakan uji heteroskedastisitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar yang telah tersaji diatas dalam bentuk P-Plot, terlihat dimana ada garis diagonal dan terdapat titik-titik yang berdekatan dengan garis diagonal tersebut. Titik itu mengikuti pola dan tidak jauh dari garis memanjang, data normal.

4. Uji *Kolmogorov Smirnov*

Nilai *asympt.sig.* sebesar $0,200 > 0,05$ data nya disimpulkan beredar normal dan aman setelah melawati uji kolomogrov Smirnov.

5. Uji Multikolinearitas

Dapat dilihat dari kolom tersajikan diatas di mana nilai VIF kecil dari 10 dan nilai *tolerance* besar dari 0,10. Dapat dinyatakan tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas, variabelnya pun dapat digunakan sebagai variabel yang saling independent.

6. Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas merupakan Scatterplot, yang di mana dalam gambar tersebut terlihat titik pola yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola, yang bisa disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bersifat homogen dan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menentukan persamaan regresi bisa dilihat pada tabel diatas, yaitu terdapat persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 2,711 + 0,230X_1 + 0,328X_2 + 0,189X_3 + 0,193X_4$$

8. Uji t (Parsial)

Telah disajikan tabel uji t di atas dan dapat di lihat bahwa nilai sig dari setiap variabel bebas lebih kecil dari 0,05 dan skor thitungnya $>$ pada ttabel yang bernilai 1,990. Bisa disimpulkan bahwa setiap individu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Uji f (Simultan)

Dari kolom tersaji di atas, terlihat nilai sig $0,000 < 0,05$ dan fhitung $32,793 > 2,486$ berarti bisa disimpulkan, variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan,

10. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari kolom yang sudah disajikan di atas, bisa dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,605 jika di persentasekan 60,5% dan selisihnya 39,5% ($100\% - 60,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji t, didapat hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen *pipe shop* di PT. Citra Tubindo Tbk. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah ada dari (Mariani & Sariyathi, 2017) variabel kompensasi juga berpengaruh yang sama dengan hasil penelitian penulis.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen *pipe shop* di PT. Citra Tubindo Tbk. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dari (Arif *et al*, 2019) yang dimana untuk disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang serupa dengan peneliti penulis.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Iptian *et al*, 2020). Pada penelitian tersebut kompensasi juga memiliki pengaruh serupa dengan penelitian penulis.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t didapat bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Suthanaya & Darmita, 2021) untuk komunikasi berpengaruh serupa dengan penelitian yang penulis lakukan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melewati tahap demi tahap, dan di dapat kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pipe Shop di PT. Citra.Tubindo Tbk.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pipe Shop di PT. Citra Tubindo Tbk.
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pipe Shop di PT. Citra Tubindo Tbk.
4. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pipe Shop di PT. Citra.Tubindo Tbk.
5. Dibuktikan pada uji F bahwa Motivasi, Disiplin kerja, Kompensasi, Komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Terdapat beberapa masukan yang ditujukan untuk perusahaan, karyawan dan peneliti berikutnya:

1. Bagi pihak Perusahaan

- a. Sebaiknya pada permasalahan motivasi ini perusahaan bisa membenahi dan pemberian motivasi kepada karyawan harus ditingkatkan, karena motivasi yang diberikan kepada karyawan bisa membuat semangat pekerjaanya.
 - b. Sebaiknya untuk disiplin kerja, perusahaan harus lebih meningkatkan peraturannya atau perlu dibuatkan poster yang besar yang berisi peraturan yang harus dipatuhi
 - c. Sebaiknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus setimpal, dan untuk bonus safety yang sudah dihapuskan kalau bisa di adakan lagi untuk mengapresiasi para pekerjaanya
 - d. Untuk komunikasi sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan dan mencari solusi untuk berkomunikasi secara efektif, agar tidak terjadi kesalahpahaman ketika memberikan informasi dalam bekerja.
2. Bagi Karyawan
Saran bagi karyawan, diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, membantu perusahaan untuk meningkatkan produksi dan mendapatkan keuntungan bagi PT. Citra Tubindo Tbk, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan yang bekerja juga.
 3. Bagi penelitian selanjutnya
Saran bagi peneliti selanjutnya, jika tema dari penelitian sama bisa untuk lebih dikembangkan lagi, mencari inovasi yang terbaru untuk di dalam teorinya. Sehingga penelitian dapat berkembang sesuai zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263-276.
- Imron, I. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indoensian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tujuan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. Surabaya: Unitomo Press.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 111-126.
- Mariani, L. M., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.

- Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Santoso, C. A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ilwi Abadi Indonesia. *Agora*, 5(1).
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scorpindo Media Pustaka.
- Suthanaya, I. P., & Darmita, M. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rifting di Kabupaten Karangasem. *Jurnal Ekbis*, 22(2), 178-189.