

Journal of Management and Business Students

Vol. 01, No. 1, Agustus 2025, pp. 33-42

<https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmbi>

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI

Emi Elmawati¹, H. Restu², Heriasman³

¹²³ Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Indragiri, Rengat, Indonesia

Email : emielmawati20@gmail.com

Abstract: *Employee performance at PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate, Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency is still suboptimal, as evidenced by the targets and actual palm oil harvests at PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate, Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency. Factors that can influence employee performance include work discipline, compensation, and motivation. This research was conducted at PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate, Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency. The study lasted approximately six months. The study employed quantitative methods, describing the influence of work discipline and compensation on employee performance through motivation as a mediator at PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate, Batang Cenaku District, Indragiri Hulu Regency. Sampling was conducted using the census method, with 58 respondents. The analysis method used was quantitative descriptive, with data analysis conducted using path analysis (using IBM SPSS Statistics version 21.00). The results of the study indicate that work discipline has no effect on motivation. Compensation does affect motivation. Work discipline affects employee performance. Compensation affects employee performance. Motivation affects employee performance. Work discipline through motivation has no effect on employee performance. Compensation through motivation does affect employee performance.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan,

karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan yang memiliki tujuan untuk menghasilkan panen buah kelapa sawit yang banyak tidak terlepas dari kinerja karyawan. Yang mana karyawan yang bekerja memiliki target kerja yang harus dicapainya.

Hasil dari kinerja karyawan dari panen kelapa sawit menunjukkan setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Yang mana realisasi panen kelapa sawit dari tahun 2019 s/d 2024, tertinggi terjadi pada tahun 2019, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2024. Dimana perusahaan menginginkan hasil panen kelapa sawit setiap tahunnya meningkat, namun demikian tidak sesuai dengan keinginannya.

Kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi tersebut dipengaruhi oleh faktor Motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu sangat krusial. PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu sebagai perusahaan, tentu memiliki tujuan untuk berkembang dan mempertahankan daya saing di pasar.

Dalam konteks ini, motivasi karyawan menjadi faktor yang dapat mendorong pencapaian tujuan tersebut. Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan lebih fokus dan bekerja dengan lebih efisien. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif karena mereka merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Sebagai hasilnya, PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu akan merasakan peningkatan dalam output dan kualitas kerja, yang sangat penting untuk mempertahankan standar perusahaan dan memenuhi target. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung lebih jarang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas atau bahkan mengundurkan diri. Dengan memberikan motivasi yang tepat, baik itu berupa penghargaan, PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dapat menurunkan tingkat absensi dan pergantian karyawan yang dapat mempengaruhi kelancaran operasional dan biaya tambahan untuk merekrut serta melatih karyawan baru.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada yang melanggar.

Kompensasi merupakan salah satu hal penting bagi seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, karena dengan kompensasi yang diperoleh, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya pemberian kompensasi terjalin sebuah ikatan kerjasama yang formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan menyumbangkan jasa dan tenaganya untuk melaksanakan tugas-tugasnya sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan bergantung pada standar yang berlaku diperusahan dan juga prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?
6. Apakah Disiplin Kerja melalui Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?
7. Apakah Kompensasi melalui Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Tika, 2015: 21)

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. (Rivai, 2015:14).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. (Hakim, 2016;165-180).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu: (Sedarmayanti, 2017) :

1. Motivasi Kerja
2. Disiplin Kerja

3. Etika Kerja
4. Pendidikan
5. Fasilitas Kerja
6. Keterampilan
7. Kepemimpinan
8. Tingkat Penghasilan (Kompensasi)
9. Gaji
10. Kesehatan Jaminan Sosial
11. Iklim Kerja

Adapun Indikator Kinerja Karyawan menurut (Mathis, 2015: 78) yaitu :

1. Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan Gaji sebenarnya.
2. Kualitas Kerja
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerja Sama
Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu melklim Kerja mereka dengan baik.

Motivasi

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, 2017:154).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan Motivasi antara lain adalah: (Purwaningsih, at.al, 2023.)

1. Kompensasi
Dimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Disiplin Kerja
Semakin tinggi disiplin karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
Indikator-indikator motivasi terdiri atas: (Fahmi, 2016:90)
1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mendasar harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan ini mencakup sandang, pangan, papan. Contohnya, kebutuhan minum, makan, perumahan dan istirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan fisiologis. Pada kebutuhan ini seorang individu juga membutuhkan terpenuhinya rasa keamanan. Contohnya, jaminan kesehatan, pensiun, asuransi, dan lainlain.
3. Kebutuhan Sosial
Dalam kebutuhan ini juga mencakup perasaan seseorang contohnya termilikinya cinta, kasih sayang, dan keluarga yang bahagia. Kebutuhan ini menginginkan penghormatan atau pengakuan dari orang lain.
4. Kebutuhan Harga Diri

Dalam kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk dapat memperoleh harga diri, harga diri bergantung pada keinginan akan kompetensi, kekuatan, kebebasan, dan kemandirian. Pada tahap ini seseorang juga harus memiliki kemauan untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dalam tahap ini juga seseorang ingin terpenuhi dalam aktualisasi diri, adalah ingin juga menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang berlaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya. (Sastrohardiwiryo, 2016:87).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu: (Sutrisno dalam Hamali, 2016:734) yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan. Bila dia menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan

Disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa, mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain :

1. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.

2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikuti sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut: (Rivai dalam Alfiah, 2019:28)

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

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, 2015 : 118).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang mempengaruhi kompensasi diantaranya meliputi: (Sofyandi, 2014:159)

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Kompensasi relatif kecil, Jika lowongan pekerjaan (permintaan) lebih sedikit dibandingkan jumlah pencari kerja (penawaran) lebih banyak. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan Tingkat kompensasi akan semakin besar apabila kesediaan dan kemampuan membayar perusahaan semakin baik. Namun sebaliknya, Tingkat kompensasi akan relatif kecil jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan Tingkat kompensasi biasanya akan semakin besar jika serikat buruh suatu perusahaan kuat dan berpengaruh. Namun sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat maka tingkat kompensasi cenderung relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan Tingkat kompensasi semakin besar apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak. Di sisi lain, kompensasi relatif kecil jika produktivitasnya buruk dan sedikit.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppresnya Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh masyarakat (karyawan khususnya) dari tindakan sewenang-wenang terutama oleh perusahaan dan pengusaha. Sehingga Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Biaya Hidup Tingkat kompensasi/upah biasanya akan semakin besar apabila biaya hidup di suatu daerah itu tinggi. Sebaliknya, Tingkat kompensasi/upah biasanya akan semakin rendah bila biaya hidup di suatu daerah itu rendah.
6. Posisi jabatan Karyawan

Gaji/ kompensasi yang lebih besar akan diterima oleh karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi. Karena seseorang karyawan dengan kedudukan yang semakin tinggi maka akan mendapat tanggung jawab serta wewenang yang besar pula.

7. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Apabila seseorang/karyawan memiliki pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama, maka kecakapan serta keterampilannya lebih baik sehingga kompensasi akan semakin besar.

8. Kondisi Perekonomian Nasional

Tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar jika perekonomian nasional sedang maju karena mendekati kondisi full employemen. Sebaliknya jika suatu negara/daerah yang terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment) perekonomiannya kurang maju dan tingkat upah biasanya cenderung rendah.

9. Jenis dan sifat Pekerjaan

Tingkat upah/ kompensasinya yang besar juga dipengaruhi oleh jenis dan sifat pekerjaan, misalkan pekerjaan yang mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian di suatu bidang untuk mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaan tersebut mudah dan risikonya kecil biasanya tingkat kompensasi/upah akan semakin rendah.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Secara umum indikator kompensasi, yaitu : (Hasibuan, 2015:86)

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

Metode

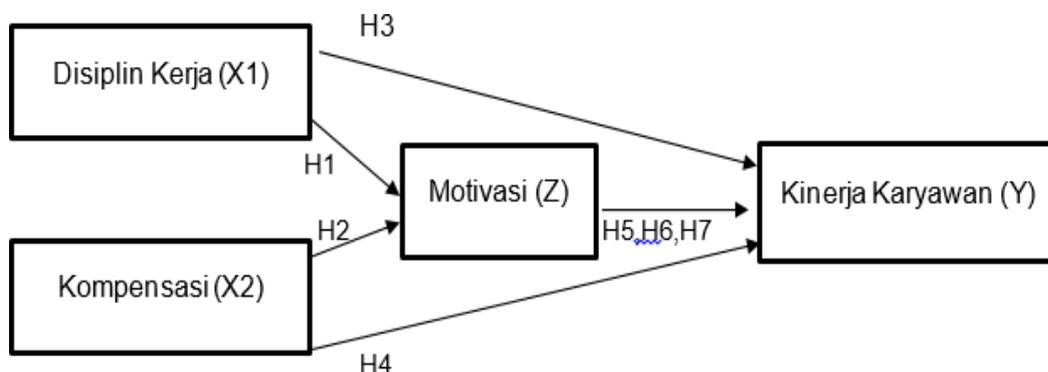
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu 58 orang.

Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 58 Orang. Serta metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

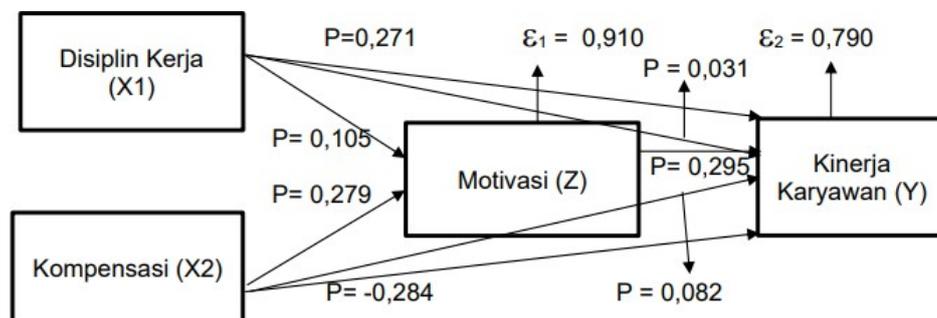
Hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H1 Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H2 Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H3 Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H4 Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H5 Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H6 Diduga Disiplin Kerja melalui Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
- H7 Diduga Kompensasi melalui Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Pada penelitian ini menggunakan data Primer, serta teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate. Analisis data menggunakan analisis jalur, korelasi berganda, koefisien determinasi, Uji F, Uji T dengan menggunakan IBM SPSS 21.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 94,83%. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 5,17%. karakteristik responden berdasarkan umur 17-24 Tahun sebesar 20,69%, berdasarkan umur 25-40 sebanyak 56,90%, berdasarkan diatas umur 40 sebesar 22,41%. Hipotesis diuji dan menggunakan IBM SPSS 21.00. Dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:



Gambar 2
Path Analysis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap motivasi, dimana t hitung Disiplin Kerja yaitu 0,817 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,00324 dan nilai signifikan 0,418 lebih besar dari 0,05. Artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi, dimana t hitung Kompensasi yaitu 2,171 lebih besar dari t tabel yaitu 2,00324 dan nilai signifikan 0,034 lebih kecil dari 0,05. Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung Disiplin Kerja yaitu 2,224 lebih besar dari t tabel yaitu 2,00404 dan nilai signifikan 0,030 lebih kecil dari 0,05. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung Kompensasi yaitu -2,252 lebih kecil dari t tabel yaitu -2,00404 dan nilai signifikan 0,028 lebih kecil dari 0,05. Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung motivasi yaitu 2,327 lebih besar dari t tabel yaitu 2,00404 dan nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi adalah : $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,105) (0,295) = 0,031$ Dimana besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi adalah 0,031. Sedangkan pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,271. Dengan demikian pengaruh Disiplin Kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi. Artinya Disiplin Kerja melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi adalah : $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,279) (0,295) = 0,082$ Dimana besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui Motivasi adalah 0,082. Sedangkan pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar -0,284. Dengan demikian pengaruh Kompensasi secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi. Artinya Kompensasi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
6. Disiplin Kerja melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
7. Kompensasi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, ada keterbatasan, yaitu: (1) Penelitian ini dikatakan terbatas karena sampel hanya 58 orang, sehingga hasil penelitian dapat dikembangkan lagi menjadi lingkup yang lebih luas, (2) Penelitian ini hanya meneliti pada disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai mediasi. Ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak kampus Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri yang telah memberi fasilitas dalam kegiatan penelitian ini. Dan kepada pimpinan PT. Meganusa Intisawit Indragiri Estate Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu beserta karyawan yang telah membantu dan mendukung dalam proses pengumpulan data dan memberikan informasi. Serta yang teristimewa untuk kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda, keluarga besar yang selalu memberi dukungan kepada penulis.

REFERENSI

- Fahmi, Irhami, 2016 Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus, Alfabeta, Bandung.
- Hakim, L., 2016, Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja, Iqtishadia 9, 179–198.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Yogyakarta.
- Purwaningsih, at.al, 2023, Pengembangan Media Pembelajaran Game Edukasi Berbasis Quantum Learning Untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa, Jurnal MathEducation Nusantara, 6(1), 85-93.
- Rivai, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2016, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Sofyandi, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Tika, Pabundu, 2015, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Instansi, Bumi Aksara, Jakarta.